

Saisonarbeit in der Landwirtschaft



Bericht 2024

Hauptthema:
**Unter-
künfte**




Vorwort

Als Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) setzen wir uns seit langem für die Verbesserung der Lage von Saisonbeschäftigten in der Landwirtschaft ein. Mit diesem Ziel haben wir 2016 zusammen mit gewerkschaftsnahen Organisationen wie dem PECO-Institut, dem Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW), Faire Mobilität sowie Arbeit und Leben und mit kirchlichen Beratungsstellen die Initiative Faire Landarbeit (IFL) gegründet. Seitdem führen wir bundesweit koordiniert Feldbesuche durch, werten die Erfahrungen aus und publizieren jährlich Saisonberichte, in denen wir über die Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten informieren.

Im Jahr 2024 sind bei den Feldbesuchen der Initiative Faire Landarbeit die Unterkünfte der Saisonbeschäftigten in den Fokus gerückt. Als IG BAU setzen wir uns seit Anfang der 2000er-Jahre für Verbesserungen bei der Unterbringung von Saisonbeschäftigten ein. Viele Probleme bestehen nach wie vor: Die Wohnstätten sind nicht immer menschenwürdig, überhöhte Mieten führen zur Unterschreitung des Mindestlohns. Die IG BAU fordert deshalb verbindliche Mindeststandards für die Unterkünfte der Saisonbeschäftigten.

Für uns als IG BAU ist es auch wichtig, die internationale Zusammenarbeit zur Unterstützung der Saisonbeschäftigten zu intensivieren. 2024 haben wir mit unseren Schwestergewerkschaften ZZPR (Polen), FNSZ (Bulgarien) und Terra FSA (Rumänien) ein Kooperationsabkommen zur Saisonarbeit unterzeichnet und erste gemeinsame Aktivitäten für Saisonbeschäftigte durchgeführt. Seit 2020 bieten wir als IG BAU zudem ein Modell der Jahresmitgliedschaft an, über das Kolleg*innen aus Rumänien, Polen und aus anderen Herkunftsländern Teil unserer Gewerkschaft werden können. Die Gewerkschaftsmitglieder aus Polen und Rumänien erhalten einen Newsletter in ihrer Muttersprache, damit sie sich besser in der IG BAU engagieren können.

Wir sind weiterhin der festen Überzeugung: Die Kolleginnen und Kollegen, die saisonal in der Landwirtschaft tätig sind, verdienen höchste Wertschätzung für ihre Arbeit. Diese soll sich nicht nur in einer angemessenen Vergütung ausdrücken, sondern auch in fairen Arbeitszeiten und guten Unterkünften, im Zugang zu Renten- und Krankenversicherung sowie in der Möglichkeit zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Nur so erreichen wir echte Gleichstellung im Betrieb und in der Gesellschaft!



Harald Schaum, Stellvertretender
Bundesvorsitzender IG BAU



© IG BAU/T. Seifert

IMPRESSUM

Herausgegeben von:
Initiative Faire Landarbeit

Autorin: Kateryna Danilova
Unter Mitarbeit von:
Katharina Varelmann und Christa Götter
Layout: Marischka Lutz Grafikdesign
Lektorat: Christiane Mende, www.lesefreundlich.de
Kontakt: danilova.kateryna@emwu.org

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG BAU
Harald Schaum,
Stellvertretender Bundesvorsitzender (V. i. s. d. P.)
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt am Main
www.igbau.de

März 2025

Die Saisonberichte der Initiative Faire Landarbeit aus den Vorjahren sind online zu finden unter:
<https://igbau.de/Initiative-Faire-Landarbeit.html>

Hinweis: In diesem Bericht wird eine genderneutrale Ausdrucksweise verwendet. Bei Funktionsbezeichnungen und Positionen, die überwiegend von Männern besetzt sind (z. B. Arbeitgeber, Vorarbeiter), wird die männliche Form gewählt.

Inhalt

Saison 2024: Das Wichtigste in Kürze	4
1. Status der Saisonbeschäftigten	7
Kurzfristige Beschäftigung	8
Ferienbeschäftigung	9
Beschäftigung auf Grundlage der Abkommen mit der Republik Moldau und Georgien	11
2. Unterkünfte der Saisonbeschäftigten	13
Kosten der Unterkünfte	13
Zustand der Unterkünfte	16
<i>Arbeitsunfall und drohende Obdachlosigkeit</i>	
Internationaler Vergleich: Unterkünfte von Saisonbeschäftigten in anderen europäischen Ländern	20
3. Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit	22
Feldaktionen 2024	22
Gesundheitstage für Saisonbeschäftigte	25
<i>Kooperationsvereinbarung der IG BAU mit osteuropäischen Gewerkschaften</i>	
<i>Arbeitsunfall wegen fehlender Arbeitsschutzmaßnahmen</i>	
4. Arbeitsrechtliche Herausforderungen	28
Arbeitszeit und Arbeitsentgelt	28
<i>Probleme mit einem kriminellen Arbeitsvermittler</i>	
Krankenversicherung	31
<i>Broschüre „Nicht mit uns! Gemeinsam gegen sexualisierte Gewalt in der Landwirtschaft“</i>	
Sexualisierte Gewalt	33
5. Politische Entwicklungen	34
Umsetzung der sozialen Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP)	34
Vorerst keine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung in der Landwirtschaft	34
6. Politische Forderungen der Initiative Faire Landarbeit	35
Literatur und Quellen	38



Saison 2024

Das Wichtigste in Kürze

Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit:

Im Jahr 2024 haben wir bundesweit 40 Aktionen durchgeführt und 3100 Saisonarbeitskräfte erreicht. Erstmals haben wir neben den klassischen Feldbesuchen auch Informationsveranstaltungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt.

Verschiedene Formen der Beschäftigung von Saisonarbeitskräften:

Auch wenn die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter den Saisonarbeitskräften steigt, sind andere Anstellungsformen nach wie vor verbreitet. Dazu zählen die kurzfristige Beschäftigung von Bürger*innen der Europäischen Union (EU), die Ferienbeschäftigung vor allem von Studierenden aus Drittstaaten sowie die zeitlich befristete Beschäftigung von Menschen aus Georgien und der Republik Moldau auf der Grundlage bilateraler Abkommen.

Hauptthema „Unterkünfte der Saisonbeschäftigten“:

Wuchermieten für Unterkünfte sind in der Landwirtschaft zur Normalität geworden. Manchmal müssen die Arbeiter*innen 50 Prozent ihres Lohnes für die Unterkunft an den Arbeitgeber zurückzahlen. Dies führt in der Praxis dazu, dass der Mindestlohn unterschritten wird. Die Situation in den Unterkünften unterstreicht die Problematik – überfüllte Zimmer, abgenutzte Möbel, unzureichende sanitäre

Einrichtungen. Das von Deutschland ratifizierte Übereinkommen 184 der Internationalen Arbeitsorganisation sieht vor, dass Saisonarbeitskräften vom Arbeitgeber eine menschenwürdige Unterkunft zur Verfügung gestellt werden muss (ILO 2003).

Internationale Erfahrungen: Obwohl Saisonbeschäftigte überall in Europa in der Regel prekär leben und arbeiten, ist die staatliche Regulierung in anderen Ländern in mancher Hinsicht weiter fortgeschritten als in Deutschland. Die Beispiele aus Großbritannien und Österreich zeigen, wie eine Mietpreisregulierung für Saisonarbeitskräfte aussehen kann, aber auch, welche Schwächen manche Regelungen noch aufweisen.

Gesundheitstage für Saisonbeschäftigte:

Im Jahr 2024 haben die Berater*innen des Europäischen Vereins für Wanderarbeiterfragen (EVW) im Auftrag der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) zum ersten Mal Informationsveranstaltungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, sogenannte Gesundheitstage, für Saisonbeschäftigte durchgeführt. Die insgesamt 16 Gesundheitstage wurden in den Sprachen der osteuropäischen Arbeiter*innen angeboten und haben insbesondere über die Gefahren von UV-Strahlung und Hitzestress informiert.

Arbeits- und sozialrechtliche Herausforderungen:

Neben den teuren Unterkünften standen folgende Themen im Mittelpunkt der Beratungsarbeit: (1) unregelmäßige Arbeitszeiten und intransparente Entlohnung, die zu großer Unsicherheit bei den Saisonbeschäftigten führen; (2) Gruppenkrankenversicherungen, die nach wie vor keinen ausreichenden Krankenversicherungsschutz für kurzfristig Beschäftigte in der Landwirtschaft bieten.

Sexualisierte Gewalt: Die isolierte und kompakte Unterbringung von Saisonarbeiter*innen, teilweise in gemischten Zimmern, stellt ein potenzielles Risiko für sexualisierte Gewalt dar. Der hohe Grad an Abhängigkeit von Arbeitgebern und Vorgesetzten sowie fehlende Deutschkenntnisse und private Unterstützungsnetzwerke können weibliche Saisonbeschäftigte besonders anfällig für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz machen.

Politische Entwicklungen: Seit Januar 2025 wird in Deutschland die soziale Konditionalität im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) umgesetzt. Dies bedeutet, dass die Zahlung von Subventionen an Landwirte an die Einhaltung bestimmter arbeitsrechtlicher Standards und Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz geknüpft wird.

Die Landwirtschaft wurde Anfang 2024 von dem im Sommer 2023 in Kraft getretenen Modell der kontingentierten kurzfristigen Beschäftigung von Personen aus Drittstaaten ausgenommen, das Unternehmen unter anderem auf die Einhaltung tariflicher Standards verpflichtet. Menschen aus Drittstaaten können weiterhin im Rahmen der Ferienarbeit oder im Rahmen von bilateralen Abkommen zur Saisonarbeit nach Deutschland kommen.

Forderungen: Um die Situation der Saisonbeschäftigten zu verbessern, sollten folgende Punkte umgesetzt werden:



(1) Mindestlohn und tägliche Höchstarbeitszeit müssen sichergestellt werden.



(2) Arbeitgeber müssen die Kosten für die Unterkünfte übernehmen.



(3) Mindeststandards für Unterkünfte müssen eingehalten und kontrolliert werden.



(4) Die Möglichkeit zur Meldung von Verstößen gegen die soziale Konditionalität der GAP muss auf die IG BAU ausgeweitet werden.



(5) Die Vermittlung von Saisonbeschäftigten nach Deutschland muss reguliert werden.



(6) Saisonbeschäftigte müssen den vollen Krankenversicherungsschutz und ausreichende Präventionsmaßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erhalten.





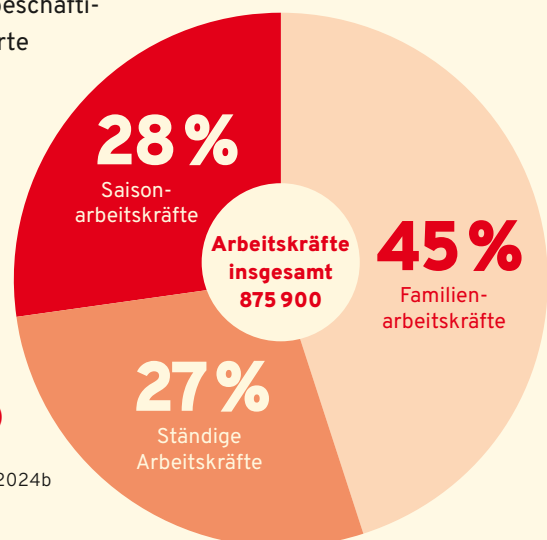
1. Status der Saisonbeschäftigten

Saisonarbeitskräfte spielen in der Landwirtschaft eine entscheidende Rolle. In Deutschland machen sie seit Jahren fast ein Drittel aller Beschäftigten in dieser Branche aus – ein erheblicher Anteil. In der medialen Berichterstattung über Agrarpolitik werden die Arbeitsrealitäten dieser Gruppe allerdings kaum thematisiert. Hier besteht eine große Diskrepanz zu dem enormen Beitrag, den die Saisonbeschäftigten zur Lebensmittelproduktion in Deutschland leisten.

Saisonbeschäftigte kommen überwiegend aus osteuropäischen Ländern nach Deutschland und werden in der Regel in den Monaten März bis Oktober zur Ernte zum Beispiel von Spargel, Beeren, Gurken, Kürbissen, Äpfeln und Weintrauben eingesetzt. In geringer Zahl sind mobile Beschäftigte auch ganzjährig in der deutschen Landwirtschaft tätig – dann meist in Gewächshäusern oder in der Tierhaltung. Im Jahr 2023 arbeiteten 242 800 migrantische Saisonarbeiter*innen in Deutschland, fast 32 000 weniger als im Jahr 2020. Dies entspricht einem allgemeinen Trend in der deutschen Landwirtschaft, in der seit 2020 insgesamt ein Rückgang der Arbeitskräfte um 7 Prozent zu verzeichnen ist (Statistisches Bundesamt 2024b).

Trotz rückläufiger Beschäftigtenzahlen stehen viele landwirtschaftliche Unternehmen jedes Jahr vor dem Problem, die erforderliche Anzahl von Arbeitskräften für die Hochsaison anzuwerben. Für die saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft gibt es eine Vielzahl von Anstellungsmöglichkeiten: Neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gehören die kurzfristige Beschäftigung, die Ferienbeschäftigung und die kontingentierte Beschäftigung zu den gängigen Konstruktionen.

**Abbildung 1:
Anteil der Saison-
beschäftigten an
allen Arbeitskräften
in der Landwirtschaft
(gerundet)**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2024b

Kurzfristige Beschäftigung

Der große Anteil der Saisonbeschäftigten aus EU-Staaten ist weiterhin kurzfristig beschäftigt. Die kurzfristige Beschäftigung ist im Sozialgesetzbuch IV definiert und umfasst Tätigkeiten, die 70 Arbeitstage oder 3 Monate im Jahr nicht überschreiten soll (§ 8 SGB IV). Diese Art der Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei (d. h. Arbeitgeber müssen keine Beiträge an die gesetzlichen Sozialversicherungen zahlen) und wird in der Regel mit 5 Prozent Lohnsteuer besteuert. Eine Besonderheit dieser Beschäftigungsform ist, dass sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden darf. Dies bedeutet, sie ist vor allem als Ausnahmeregelung für Studierende in der Ferienzeit, Rentner*innen oder Hausfrauen/Hausmänner gedacht und muss für die Beschäftigten von „untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung“ sein (BMAS 2024).

Seitdem die Rentenversicherung ihre Kontrollen der Betriebe verstärkt hat, gibt es einen kontinuierlichen Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in der Landwirtschaft, während die Zahl der kurzfristig beschäftigten Arbeiter*innen sinkt (IFL 2024: 6f.). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass in vielen Fällen die Bedingung der „untergeordneten wirtschaftlicher Bedeutung“ nicht erfüllt wurde. Diese Entwicklung hat bei vielen Beschäftigten zu Fragen geführt, die in der Beratung immer häufiger zu hören sind. So wundern sich beispielsweise Ehepaare, bei denen eine Person sozialversicherungspflichtig und die andere kurzfristig beschäftigt ist (und dann als Hausfrau oder Hausmann gemeldet ist), warum sie für die gleiche Arbeit unterschiedliche Nettolöhne erhalten. Für viele Beschäftigte ist es notwendig, in kurzer Zeit möglichst viel Geld zu verdienen, weshalb sie die für sie zum Teil nicht nachvollziehbare Veränderung, nämlich höhere Abgaben durch Sozialversicherungsbeiträge, als negativ wahrnehmen können.

Die langfristigen Nachteile der kurzfristigen Beschäftigung sind im Alltag selten präsent und werden den Beschäftigten meist erst im Notfall bewusst. Sozialversicherungsfrei kurzfristig Beschäftigte haben in Deutschland keinen Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung. Stattdessen werden sie häufig über den Arbeitgeber in einer privaten Gruppenkrankenversicherung angemeldet, was ihre mögliche medizinische Versorgung stark einschränkt (siehe Kapitel 4). In einigen Fällen arbeiten Saisonbeschäftigte länger als 70 Arbeitstage und sind dann rückwirkend für die gesamte Beschäftigungszeit sozialversichert. In diesen Fällen können sie während der Beschäftigung keine Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in Anspruch nehmen, müssen am Ende des Arbeitsverhältnisses aber trotzdem dafür zahlen. So erging es einem Saisonarbeiter, der sich an die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Dortmund wandte.

Zudem zahlen die saisonal kurzfristig Beschäftigten keine Beiträge in die Rentenversicherung ein. Dies führt dazu, dass sie sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland keine Rentenansprüche erwerben können (IFL 2024: 16). Dies kann auf lange Sicht zu Altersarmut führen.





Ferienbeschäftigung

Neben EU-Staatsbürger*innen werden vermehrt Drittstaatsangehörige in der deutschen Landwirtschaft eingesetzt. Der einfachste legale Weg, zur Saisonarbeit nach Deutschland zu kommen, ist die Ferienbeschäftigung nach der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (§ 14 BeschV). Auch eine Ferienbeschäftigung ist sozialversicherungsfrei und unterliegt dem Mindestlohn. Diese Beschäftigungsform setzt die Immatrikulation an einer ausländischen Hochschule voraus und ist daher ausschließlich Studierenden vorbehalten. Sie stellt generell keine Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes dar, sodass kein Arbeitsvisum erforderlich ist. Allerdings muss bei der deutschen Botschaft im Herkunftsland eine Erlaubnis für den Ferienjob beantragt werden. Diese Erlaubnis ist an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden. Im Falle einer Kündigung kann es daher schwierig sein, eine neue Ferienbeschäftigung in Deutschland zu finden. Die deutschen Behörden selbst machen zum Teil widersprüchliche Angaben darüber, ob nach einer Kündigung eine neue Ferienbeschäftigung möglich ist oder nicht (Bruhn 2023).

Ein Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Ferienbeschäftigung von im Ausland immatrikulierten Studierenden verdeutlicht die Bedeutung der Rekrutierung dieser Beschäftigtengruppe für die deutsche Landwirtschaft.

Darin wird die Landwirtschaft – neben dem Gaststättengewerbe und der Gebäudereinigung – als die wichtigste Branche für Ferienjobs aufgeführt. Hervorgehoben wird, dass „kulturelle Erfahrung und der Erwerb von Sprachkenntnissen bei der Ferienbeschäftigung nicht im Vordergrund [stehen]“ (BA 2024). Auch wird darauf hingewiesen, dass es sich oft um „schwere körperliche Arbeit“ handelt, für die man „körperlich fit“ sein sollte (ebd.). Die Studierenden, die wir bei unseren Feldaktionen angetroffen haben, waren sich der Schwere der Arbeit vor der Abreise indes nicht bewusst. Der Grund dafür sind häufig falsche Versprechungen der Vermittlungsagenturen in den Herkunftsländern.

Kommerzielle Vermittlungsagenturen, die oft 500 bis 600 Euro für die Vermittlung eines Ferienjobs verlangen, werben mit den „kulturellen“ Aspekten dieser Beschäftigungsform. Unter dem Etikett „Work and Travel“ und mit dem Versprechen des kulturellen Austauschs werden Studierende zum Spargelstechen und Erdbeerpflücken nach Deutschland gelockt.

Die Studierenden, die wir bei unseren Feldaktionen angetroffen haben, waren sich der Schwere der Arbeit vor der Abreise nicht bewusst. Der Grund dafür sind häufig falsche Versprechungen der Vermittlungsagenturen in den Herkunftsländern.





© Patricque Degen

Beschäftigung auf Grundlage der Abkommen mit der Republik Moldau und Georgien

Eine weitere Sonderform der zeitlich befristeten Beschäftigung in der deutschen Landwirtschaft ist auf der Grundlage bilateraler Abkommen möglich. In der Vergangenheit hat Deutschland solche Abkommen mit vielen osteuropäischen Ländern abgeschlossen, die nach deren EU-Beitritt ausgelaufen sind (Lechner 2020: 17). Derzeit bestehen entsprechende Vereinbarungen mit Georgien und der Republik Moldau. Im Rahmen dieser Abkommen wurden Kontingente vereinbart, die es jährlich 5000 Menschen aus Georgien und 1500 Menschen aus der Republik Moldau ermöglichen, in Deutschland in der Landwirtschaft zu arbeiten. Diese Form der Beschäftigung wird durch die Abkommen in Verbindung mit der Beschäftigungsverordnung (§ 15a BeschV) geregelt. Die im Rahmen der bilateralen Abkommen beschäftigten Personen haben teilweise bessere Bedingungen als andere Saisonarbeitskräfte. Bei Problemen können sie sich an staatliche Stellen wenden und einen Wechsel in einen anderen Betrieb verlangen. Viele werden vor der Einreise über ihre Rechte in Deutschland informiert. Die Beschäftigung ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig, wobei die Arbeiter*innen Ausnahmen beantragen können (BA 2025b). Dennoch sind Schwierigkeiten nicht auszuschließen. So gab eine kleine Gruppe von Arbeitskräften aus Georgien, die wir während der Saison 2023 angetroffen haben, an, nicht gewusst zu haben, dass sie in der Ernte eingesetzt werden, und stattdessen mit einer Tätigkeit in der Fabrik gerechnet zu haben.

Im Jahr 2024 wurde das zulässige Kontingent an Arbeitskräften aus der Republik Moldau vorzeitig erreicht, während aus Georgien wie bereits in den Vorjahren nur wenige Personen kamen. Ein Grund dafür dürfte der

Fall von 24 Saisonbeschäftigten gewesen sein, die 2021, dem ersten Jahr der Arbeitskräftevermittlung aus Georgien, die Öffentlichkeit in ihrem Herkunftsland auf ihre schlechten Arbeits- und Wohnbedingungen in Deutschland aufmerksam gemacht hatten (IFL 2021: 23). Die georgischen Arbeitskräfte klagten daraufhin mit Unterstützung der Beratungsstelle Mira – Mit Recht bei der Arbeit!, der IG BAU und des DGB Rechtsschutzes ihre Löhne gegen den Unternehmer ein und gewannen den Prozess vor dem Arbeitsgericht Oldenburg. Da der Arbeitgeber Berufung eingelegt hat, ist die endgültige Entscheidung noch offen.

Die im Rahmen der bilateralen Abkommen beschäftigten Personen haben teilweise bessere Bedingungen als andere Saisonarbeitskräfte. Bei Problemen können sie sich an staatliche Stellen wenden und einen Wechsel in einen anderen Betrieb verlangen.



2. Unterkünfte der Saisonbeschäftigten

Die Initiative Faire Landarbeit thematisiert seit ihrer Gründung 2016 die Missstände bei der Unterbringung von Saisonbeschäftigten. Auch wenn wir in den letzten Jahren bei einigen Betrieben Verbesserungen feststellen konnten, ist das Problem überteuerter und unangemessener Unterkünfte für Saisonarbeitskräfte nach wie vor weit verbreitet. Auch 2024 haben unsere Berater*innen Anfragen von landwirtschaftlichen Beschäftigten bekommen, die sich über ihre schlechten Wohnbedingungen beschwerten. Wohnräume und sanitäre Einrichtungen, die nicht den Mindeststandards entsprechen, überteuerte Mieten, fehlender Mieterschutz – das sind die Realitäten, mit denen Saisonarbeitskräfte in Deutschland konfrontiert sind und über die sich viele in den Beratungsgesprächen beschwerten. Abgesehen von Verbesserungen in einzelnen Betrieben hat sich strukturell wenig geändert. Im Gegenteil: Die Mieten werden von Jahr zu Jahr höher, die nicht renovierten Unterkünfte immer schäbiger.

Im Juni 2024 hat die Bundesrepublik Deutschland das ILO-Übereinkommen 184 über den Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Landwirtschaft ratifiziert.

Wohnräume und sanitäre Einrichtungen, die nicht den Mindeststandards entsprechen, überteuerte Mieten, fehlender Mieterschutz – das sind die Realitäten, mit denen Saisonarbeitskräfte in Deutschland konfrontiert sind und über die sich viele in den Beratungsgesprächen beschwerten.

Nach Artikel 19 dieses Übereinkommens sind die nationalen Gesetze nach Anhörung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände so anzupassen, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, den Saisonbeschäftigten menschenwürdige Unterkünfte zur Verfügung zu stellen (ILO 2003). In Anbetracht der tatsächlichen Verhältnisse in den Unterkünften ist die Lebenswirklichkeit der Saisonarbeitskräfte weit von den Forderungen der ILO-Konvention entfernt.

Kosten der Unterkünfte

Ein zentrales Problem für Saisonbeschäftigte sind seit Jahren die hohen Unterkunfts-kosten. Derzeit haben sie nur wenige rechtliche Möglichkeiten, den viel zu hohen Abzügen für die Unterbringung entgegenzuwirken. Nach der Gewerbeordnung können Sachbezüge wie Unterkunft und Verpflegung als Teil des Arbeitsentgelts vereinbart werden (§ 107 Abs. 2 GewO). In diesen Fällen sind die Kosten der Sachbezüge als Teil des Bruttolohns auszuweisen, um die Steuer darauf abführen zu können. Die Abzüge dürfen dabei die jährlich neu festgelegten Werte der Sozialversicherungsentgeltverordnung (§ 2 SVEV) nicht überschreiten (SVLFG 2024a).



© Faire Mobilität

Den Arbeitgebern stehen derzeit verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, um die Begrenzung der Sachbezugswerte zu umgehen. So erzählte ein Betriebsleiter unseren Berater*innen, dass er eine eigene Immobiliengesellschaft gegründet hat, über die er Unterkünfte auf Basis eines privaten Mietvertrags an Saisonarbeitskräfte vermietet. In einer solchen Konstellation sind Arbeitgeber und Vermieter de jure zwei verschiedene Unternehmen. Pfändungsfreigrenzen und Sachbezugswerte, die übermäßige Abzüge vom Lohn der Beschäftigten verhindern sollen, gelten hier nicht. Die Miete wird auch nicht direkt vom Lohn abgezogen. Dadurch können Arbeitgeber sehr viel Geld für die Unterkunft verlangen. Ähnliche Probleme treten auf, wenn die Unterkünfte außerhalb des Betriebsgeländes liegen und die Arbeitsschutzbehörden der Länder daher keinen Zutritt darauf haben. In dem als Beispiel herangezogenen Betrieb zahlen die Saisonbeschäftigten 19 Euro pro Tag für die Unterkunft und eine warme Mahlzeit und leben in kleinen Zimmern zu zweit oder zu viert. Gleichzeitig stehen viele Unterkünfte auf dem Firmengelände leer, die sie aber nicht bewohnen dürfen.

Eine allgemein verbindliche Anwendung der Sachbezugswerte als Mietobergrenze für die Unterkunft, also nicht nur in den Fällen, in denen Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbart sind, wäre eine transparente und mögliche Regelung, um die hohen Abzüge vom Lohn der Beschäftigten zu vermeiden. Abgesehen davon ist es generell rechtlich fragwürdig, Abzüge vom Mindestlohn für Saisonarbeitskräfte zuzulassen.

So vermutet Alicja, eine polnische Saisonarbeiterin: „Der Mindestlohn ist gestiegen, also sind auch die Mieten gestiegen.“

Die meisten Betriebe, die wir im Rahmen unserer Feldaktionen besucht haben, haben ihre Preise für die Unterkunft weiter erhöht. Wurden im Jahr 2023 noch 16 bis 18 Euro pro Bett und eine warme Mahlzeit pro Tag verlangt, wurden die Preise für die Saison 2024 um 2 bis 3 Euro pro Tag angehoben. Die Saisonbeschäftigten selbst führen dies auf die Erhöhung des Mindestlohns zurück. So vermutet Alicja,¹ eine polnische Saisonarbeiterin:

¹ Die Namen der Saisonbeschäftigten wurden in diesem Bericht durchgehend anonymisiert.

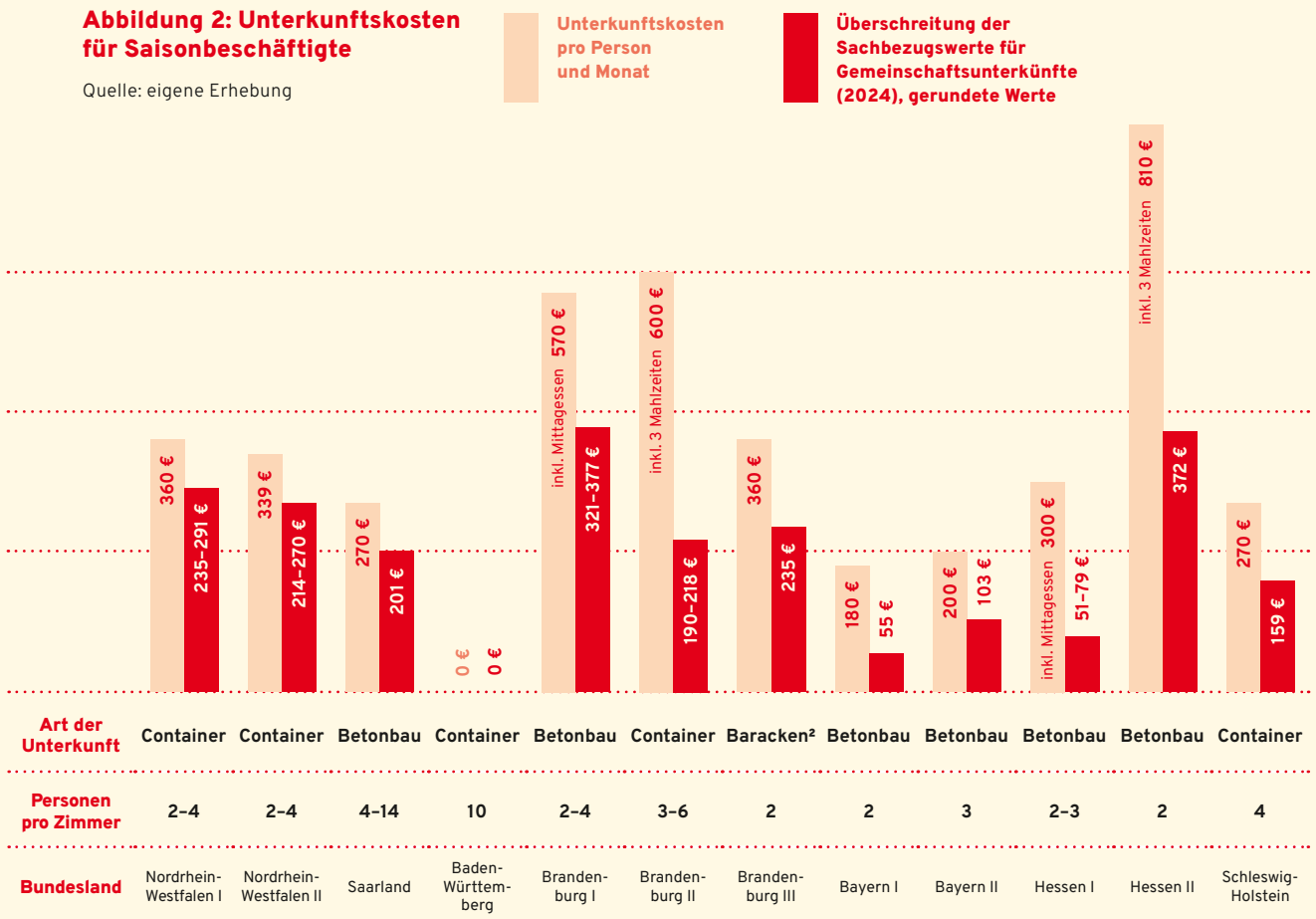
„Der Mindestlohn ist gestiegen, also sind auch die Mieten gestiegen.“

Die hohe Abhängigkeit der mobilen Beschäftigten in der Landwirtschaft von der zur Verfügung gestellten Unterkunft legt die Vermutung nahe, dass die Arbeitgeber auf diese Weise die durch den Mindestlohn verursachten höheren Lohnkosten auf die Arbeiter*innen abwälzen. Gleichzeitig profitieren vor allem die Arbeitgeber von der feldnahen und kompakten Unterbringung der Beschäftigten auf dem Betriebsgelände. Dies ermöglicht ihnen oft eine bessere Kontrolle der Beschäftigten und macht es überhaupt erst möglich, Arbeitskräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, die bereit sind, Saisonarbeit in der Ernte arbeitsintensiver Sonderkulturen zu leisten.

Angaben über die Höhe der Unterkunftskosten für Saisonbeschäftigte konnten die Berater*innen der Initiative Faire Landarbeit mittels einer Umfrage in 12 deutschen Betrieben ermitteln. Die Ergebnisse in Abbildung 2 zeigen, dass fast keiner der befragten Betriebe den Saisonsbeschäftigten eine Unterkunft zum Sachbezugswert zur Verfügung stellten. Nur ein einziger Arbeitgeber verlangte dafür keine Miete. In den Betrieben, in denen eine Verpflegung der Beschäftigten vorgesehen war, wurde auch diese in Rechnung gestellt. Dies ist in Abbildung 2 berücksichtigt – die Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung wurden entsprechend addiert. In den meisten Fällen zahlten die Beschäftigten monatlich zwischen 50 und einigen hundert Euro mehr für Miete und Verpflegung als die Sachbezugswerte vorsehen. Diese hohen Kosten führen zu einer erheblichen Minderung des Reallohns.

Abbildung 2: Unterkunftskosten für Saisonbeschäftigte

Quelle: eigene Erhebung



2 Unter Baracken werden hier kompakte Arbeitsunterkünfte verstanden, die weder Container noch Betonbauten sind und die oftmals aus Holz bestehen.

Die Sachbezugswerte variieren je nach Anzahl der Personen in einem Zimmer und sind ab 4 Personen konstant. Ob ein Zimmer also von 4 oder 14 Personen bewohnt wird, wird nicht mehr unterschieden. So ergibt sich am Beispiel des Betriebs Nordrhein-Westfalen I für die Personen, die sich das Zimmer zu zweit teilen, eine um 234,90 Euro und für die Personen, die sich das Zimmer zu viert teilen, eine um 290,50 Euro höhere Miete, als sie bei Zugrundelegung der Sachbezugswerte möglich wäre. Damit übersteigen die tatsächlichen Mieten die Sachbezugswerte bei Zwei-Bett-Zimmern um 187 Prozent und bei Vier-Bett-Zimmern um 417 Prozent.

In Extremfällen, in denen sich die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung auf 500 Euro im Monat oder mehr belaufen, machen diese Abzüge einen großen Teil des Nettolohns aus. Bei einer 40-Stunden-Woche und Bezahlung nach Mindestlohn können die Abzüge bis zu 50 Prozent des Nettolohns betragen. Dies führt zu einer erheblichen Mehrbelastung bei den Wohnkosten (Der Paritätische 2024: 13) und letztlich zu einer Unterschreitung des Mindestlohns. Werden die Unterkunftskosten durch die in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (Arbeitsstättenregeln – ASR) vorgeschriebenen 6 Quadratmeter pro Person geteilt, ergeben sich Mietpreise von 30 bis 60 Euro pro Quadratmeter.

Die Unterbringungskosten werden auch dann zu einem dringlichen Problem, wenn die Saisonbeschäftigten aufgrund schlechter Witterungsbedingungen tagelang nicht arbeiten können. Der Arbeitgeber gerät dadurch in Annahmeverzug und ist verpflichtet, die Beschäftigten für die Zeit des Arbeitsausfalls zu entlohnen, was sehr häufig nicht geschieht. So müssen die Arbeiter*innen, ohne Geld zu verdienen, trotzdem die Wuchermieten für die Unterkünfte zahlen.³ Dies führt dazu, dass große Gruppen von Saisonarbeitskräften bereits nach wenigen Wochen

die Betriebe wieder verlassen und in ihre Herkunftsländer zurückkehren, weil sich die Saisonarbeit in Deutschland für sie wirtschaftlich nicht lohnt oder sie sogar draufzahlen müssen. Das wiederum ist auch für die Arbeitgeber von Nachteil, da sie plötzlich viel weniger Arbeitskräfte zur Verfügung haben, als sie benötigen.

Zustand der Unterkünfte

Um die Problematik der überhöhten Unterbringungskosten in ihrer ganzen Tragweite zu verstehen, muss berücksichtigt werden, dass die Ausstattung dieser überbelegten Unterkünfte oft sehr mangelhaft ist. Häufig handelt es sich um Gebäude mit überbelegten und schlecht ausgestatteten Zimmern sowie mit unzureichenden sanitären Einrichtungen. Verstöße gegen die Normen der Arbeitsstättenregeln (ASR A4.1 2013; ASR A4.4 2010) sind an der Tagesordnung. Die schlechten Wohnbedingungen von Saisonarbeitskräften in Deutschland werden in Berichten internationaler Organisationen angeprangert (siehe z. B. Oxfam 2023). In manchen Betrieben hat dies zu Veränderungen und Verbesserungen in der Ausstattung der Unterkünfte geführt, wie unsere Berater*innen, die jedes Jahr immer wieder zu denselben Betrieben fahren, beobachtet haben. In anderen Betrieben mussten wir jedoch feststellen, dass sich die Bedingungen, die schon vor Jahren suboptimal waren, im Laufe der Zeit weiter verschlechtert haben.

Ein großes Problem in vielen Betrieben ist die Überbelegung der Zimmer. Es gibt immer noch Betriebe, in denen sich 6, 10 oder sogar 14 Personen ein Zimmer teilen.

Ein großes Problem in vielen Betrieben ist die Überbelegung der Zimmer. Es gibt immer noch Betriebe, in denen sich 6, 10 oder sogar 14 Personen ein Zimmer teilen. In den meisten Fällen handelt es sich bei den Unterkünften nicht um Betonbauten, sondern um Metallcontainer, die teilweise mehrstöckig übereinander stehen. Die Zimmer sind oft zu klein, und auch wenn viele von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellte Zimmer nur von zwei oder drei Personen bewohnt werden, bieten sie oft nicht die in den Arbeitsstättenregeln vorgeschriebenen 6 Quadratmeter Schlafplatz pro Person (ASR A4.4 2010).

³ Ähnlich ergeht es den Saisonbeschäftigten, wenn sie aufgrund disziplinarischer Maßnahmen nicht arbeiten dürfen.

Hinzu kommt die spartanische Ausstattung vieler Unterkünfte mit abgenutzten Möbeln und durchgelegenen Matratzen. So ist es nicht verwunderlich, dass viele Saisonbeschäftigte bereits nach wenigen Wochen die Arbeit wieder abbrechen und nach Hause zurückkehren. Unsere Berater*innen haben beispielsweise einen Betrieb besucht, in dem es keine Gemeinschaftsküche und keine Verpflegung gab. Die Beschäftigten versorgten sich hier mit selbst organisierten Kochplatten, die sie auf den Holzböden direkt in den Zimmern aufstellen mussten. In diesem Betrieb hatte es schon früher Auseinandersetzungen über die Wohnbedingungen gegeben. Die Saisonbeschäftigten hatten dem Arbeitgeber bereits vor einigen Jahren mitgeteilt, dass sie nicht mehr kommen würden, wenn er die Miete nicht senken sollte. Daraufhin reduzierte der Arbeitgeber zwar die Abzüge von 20 Euro auf 12 Euro, strich aber in diesem Zusammenhang die bis dahin zur Verfügung und in Rechnung gestellte Verpflegung (Wichern/Varelmann 2022: 29) und ließ auch keine Gemeinschaftsküche bauen.

In demselben Betrieb klagten die Arbeiter*innen darüber, dass bei starkem Regen Wasser in die Baracken eindringt. Außerdem waren einige Räume von Insekten befallen, was auf die überfüllten Mülleimer vor den Unterkünften zurückzuführen war. Der Arbeitgeber ließ den Müll zu selten abholen. Statt in die Verbesserung der Unterkünfte investieren viele Betriebe lieber in Überwachungskameras, die sie in den Außenbereichen der Unterkünfte installieren. So werden die Saisonbeschäftigten zusätzlich zur ganztägigen Kontrolle durch die Vorarbeiter auch noch in ihrer Freizeit überwacht.

Ein weiteres weit verbreitetes Problem ist die unzureichende Ausstattung der Unterkünfte mit sanitären Einrichtungen. Die Arbeitsstättenregeln schreiben bei höherer gleichzeitiger Nutzung folgende Standards vor: mindestens 7 Duschplätze je 100 Beschäftigte und zusätzlich 2 Duschplätze je weitere 30 Beschäftigte; mindestens 11 Toiletten je 100 Beschäftigte und zusätzlich 2 Toiletten je weitere 30 Beschäftigte (ASR A4.1 2013). Die Realität sieht oft anders aus: In einem von den Berater*innen aufgesuchten Betrieb gab es für 120 Arbeiter*innen nur 4 Duschen und 4 Toiletten. In einem anderen Fallbeispiel aus dem bayerischen Knoblauchsland teilten sich 100 Personen 2 Duschen. Beschäftigte eines Großbetriebs in Brandenburg mit mehreren hundert Saisonarbeitskräften berichteten, dass 2 von 3 Duschcontainern auf einmal gesperrt wurden. Fotos von zu wenigen Dixi-Toiletten, die sich zu viele Beschäftigte teilen müssen und die durch eine nicht rechtzeitige Leerung unbenutzbar werden, lassen Zweifel aufkommen, ob diese sanitäre Versorgung den Hygienestandards entspricht. Zu wenig Duschen und Toiletten führen zudem zu langen Warteschlangen vor und nach der Arbeit und verkürzen damit die Erholungszeit (Wichern/Varelmann 2022: 30).

Wenn in den Unterkünften Waschräume überhaupt vorhanden sind, so ist die Benutzung der Waschmaschinen für die Beschäftigten oft kostenpflichtig. Dies steht im Widerspruch zu Artikel 19 des ILO-Übereinkommens 184, wonach solche „Sozialeinrichtungen“ kostenlos zur Verfügung stehen müssen (ILO 2003).



© Faire Mobilität

Unsere Berater*innen begegneten in ihrer Umfrage einzelnen Betriebsleitern, die rassistische Gründe als Vorwand für unzureichende Unterkunftsbedingungen anführten. So behauptete einer, die Menschen seien aus ihren Herkunftsländern „nichts Besseres“ gewohnt und bei ihnen zu Hause sei alles „noch schlimmer“. Dies steht in starkem Kontrast zu den Aussagen der Beschäftigten selbst, für die die Saisonarbeit in Deutschland eine ökonomische Notwendigkeit darstellt, nach deren Ende sie so schnell wie möglich nach Hause zurückkehren wollen (Wichern/Varelmann 2022: 38).

„Nirgendwo war es so schlimm wie in Deutschland“, beschwerte sich Cosmin, der vorher als Bauarbeiter in anderen europäischen Ländern gearbeitet hatte, uns gegenüber über seine Unterbringung. In einem anderen Betrieb erzählte Radu einer Beraterin von dem Unternehmer, für den er arbeitete: „Er ließ uns dort schlafen, wo er Tiere hielt“.

Nurmukhammad beklagte sich ebenfalls über seine Wohnverhältnisse und erinnerte sich an die wesentlich besseren Zustände in einem bayerischen Betrieb, in dem er ein Jahr zuvor gearbeitet hatte. Tatsächlich ist die Bandbreite in der Ausgestaltung der Unterkünfte sehr groß, denn es gibt auch positive Beispiele von Betrieben, die den Saisonarbeitskräften gute und preiswerte Unterkünfte zur Verfügung stellen. So haben wir über Betriebsräte von einem großen Saatguthersteller erfahren, der die Saisonbeschäftigten immer in denselben Wohnungen mit eigener Küche, Bad und Toilette unterbringt.

Wie gute Wohnbedingungen für Saisonbeschäftigte aussehen sollten, zeigt ein Erklärvideo der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG 2023). Arbeitgeber, die diese Bedingungen zur Verfügung stellen, haben in der Regel keine Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften und können sich über verlässliche Arbeiter*innen freuen. Oft kommen Jahr für Jahr dieselben Menschen zur Saisonarbeit in diese Betriebe. Die Bereitstellung guter Wohnbedingungen dient somit nicht nur dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten, sondern auch der Wirtschaftlichkeit der Arbeitgeber.

Mehr Kontrollen durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder wären wichtig, um die Bedingungen in den Unterkünften flächendeckend zu verbessern. Dies setzt jedoch voraus, dass die Arbeitsschutzbehörden personell ausreichend ausgestattet sind und ein Zutrittsrecht zu den Unterkünften der Saisonarbeitskräfte haben, auch wenn diese außerhalb des Betriebsgeländes liegen oder auf der Grundlage privater Mietverträge vermietet werden.

„Nirgendwo war es so schlimm wie in Deutschland“, beschwerte sich Cosmin, der vorher als Bauarbeiter in anderen europäischen Ländern gearbeitet hatte, uns gegenüber über seine Unterbringung. In einem anderen Betrieb erzählte Radu einer Beraterin von dem Unternehmer, für den er arbeitete: „Er ließ uns dort schlafen, wo er Tiere hielt“.





Arbeitsunfall und drohende Obdachlosigkeit

Ein Ratsuchender aus Rumänien meldete sich Ende September 2024 bei der Beratungsstelle Faire Mobilität in Dortmund. Iulian war seit Anfang April als Saisonarbeiter auf einem Spargelhof in Niedersachsen beschäftigt. Ende Juni erlitt er einen Arbeitsunfall. Er verletzte sich an der Harnblase, musste anschließend operiert werden und an Rehabilitationsmaßnahmen teilnehmen. Seine Ehefrau, die mit ihm in demselben Betrieb arbeitete, kümmerte sich um ihn. Nach der Operation durfte er noch einige Tage in der vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Unterkunft bleiben. Dann lief sein Arbeitsvertrag aus und er musste die Unterkunft verlassen.

Da Iulian nicht wusste, ob er seine Behandlung in Rumänien fortsetzen konnte, zog er zu einem Bekannten nach Essen. Einige Monate später drohte ihm erneut die Obdachlosigkeit. Er konnte die Miete für seine neue Bleibe nicht mehr bezahlen – und musste daher ausziehen.

Die Zahlung des Verletztengeldes durch die Berufsgenossenschaft wurde bereits Mitte Juli eingestellt. Außerdem erhielt Iulian für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit viel zu wenig Krankengeld vom Arbeitgeber. Der Grund: Im Arbeitsvertrag war nur eine tägliche Arbeitszeit von 5 Stunden vereinbart, tatsächlich hatte er aber viel mehr gearbeitet. Außerdem wurden ihm 880 Euro für die Miete vom Lohn abgezogen. Dank der Intervention des Beraters von Faire Mobilität wurde das Verletztengeld weitergezahlt. Als Iulian nach Rumänien zurückging, half ihm die rumänische Gewerkschaft BNS, seine Versicherung bei der deutschen Berufsgenossenschaft nach Rumänien zu übertragen, damit er dort weiter behandelt werden konnte. Iulian wird weiterhin von Faire Mobilität und der Gewerkschaft BNS betreut.

*Beratungsstelle Faire Mobilität Dortmund,
Nordrhein-Westfalen*

Internationaler Vergleich: Unterkünfte von Saisonbeschäftigten in anderen europäischen Ländern

In den meisten europäischen Ländern gibt es ähnliche Probleme bei der Unterbringung von Saisonarbeitskräften wie in Deutschland. Eine systematische, europaweite Regelung zur Beseitigung dieser Missstände durch die Verabschiedung neuer EU-Richtlinien ist dringend erforderlich. In einigen europäischen Ländern sind bereits entsprechende Regulierungen in Kraft getreten. Diese sollen hier im Hinblick auf eine Verbesserung der Unterbringungssituation in Deutschland näher betrachtet werden.

Mit Großbritannien und Österreich werden zwei Staaten vorgestellt, die hinsichtlich der wirtschaftlichen Kennzahlen mit Deutschland vergleichbar sind, aber in einigen Regelungen weiter fortgeschritten sind. Die Erfahrungen dieser Länder können helfen, bessere Maßnahmen in Deutschland zu entwickeln.

Großbritannien

Organisationen, die sich in Großbritannien für die Rechte von Saisonarbeiter*innen einsetzen, wie beispielsweise das Worker Support Centre, betrachten die Frage der Unterbringung als einen wichtigen Schwerpunkt ihrer Arbeit. In Großbritannien gibt es eine Obergrenze für die Unterbringungskosten, die derzeit bei 9,99 Pfund (entspricht ca. 12 Euro) pro Tag liegt und regelmäßig angepasst wird (WSC 2024). In der Praxis verlangen die meisten Arbeitgeber diesen Höchstbetrag, auch wenn die Unterkünfte erhebliche Mängel aufweisen. Bei einem Mindestlohn von 11,44 Pfund brutto pro Stunde (entspricht ca. 13,82 Euro) und einer garantierten Mindestarbeitszeit von 32 Stunden pro Woche machen die Wohnkosten ungefähr 19 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens aus (ebd.). Dies stellt für die meisten Saisonarbeitskräfte zwar immer noch eine erhebliche finanzielle Belastung dar – eine Situation wie in Deutschland, wo die Beschäftigten mitunter 50 Prozent ihres Nettolohns für die Miete aufwenden müssen, wird allerdings durch die Mietobergrenze verhindert.

Die Miete wird den Saisonbeschäftigten direkt vom Lohn abgezogen und auf der Lohnabrechnung ausgewiesen, was in Deutschland bei der Vermietung auf Basis eines privaten Mietvertrags nicht der Fall ist. Nach Angaben des Worker Support Centre wird die Obergrenze für Mietkosten in der Regel eingehalten. Da sich die Unterkünfte häufig direkt auf dem Betriebsgelände befinden, ist es für die Unternehmen schwierig, diese Bestimmungen zu umgehen. Dennoch kommt es vor, dass Arbeitgeber zusätzliche Kosten für Strom oder Gas vom Lohn abziehen, was rechtswidrig ist (ebd.).

Größere Probleme bereiten in Großbritannien die Standards der Unterkünfte. Es gibt keine gesetzlichen Vorschriften, die eine Mindestquadratmeterzahl pro Person oder die Ausstattung der Wohnstätten regeln. Saisonarbeiter*innen leben oft zu viert oder sechst in einem Wohnwagen, manchmal auch geschlechtergemischt, ohne jeglichen privaten Raum.⁴ Zudem haben sie nur

⁴ Dies berichtete eine Mitarbeiterin des Worker Support Centre der Autorin in einem Interview.





eingeschränkter Zugang zu Kochmöglichkeiten oder sanitären Einrichtungen. Die Zuständigkeit der Behörden für den Arbeitsschutz in den Unterkünften ist unklar, weshalb Gesundheits- und Sicherheitskontrollen oft gänzlich fehlen (ebd.).

Österreich⁵

In Österreich sind viele der angesprochenen Punkte formal in der land- und forstwirtschaftlichen Arbeitsstättenverordnung (LF-ASTV) geregelt. Es ist verboten, Saisonbeschäftigte in ungeeigneten Räumen wie Kellern oder Ställen unterzubringen. Die Unterkünfte müssen über angemessene sanitäre Einrichtungen verfügen und eine nach Geschlechtern getrennte Unterbringung ermöglichen. Darüber hinaus müssen die Räume mit den notwendigen Einrichtungsgegenständen ausgestattet und abschließbar sein, um die Privatsphäre der Arbeiter*innen zu gewährleisten. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Unterkünfte mit Beleuchtung und Heizung auszustatten und die Kosten dafür zu tragen.

In der Praxis weisen die Unterkünfte für Saisonarbeitskräfte jedoch zahlreiche Mängel auf. So können beispielsweise Standardcontainer als Unterkünfte genutzt werden, wenn sie bestimmte Mindestanforderungen erfüllen. Für zwei Personen müssen mindestens 13,88 Quadratmeter zur Verfügung stehen. Für einen Zeitraum von maximal 3 Wochen dürfen aber auch 3 Personen auf 13,88 Quadratmetern wohnen (§ 37 Abs. 1 Z 15 LF-ASTV). Dies führt zu einer Überbelegung der Räume. Gleichzeitig ist oft kaum kontrollierbar, ob die 3-Wochen-Frist eingehalten wird oder ob die Beschäftigten länger in diesen extrem beengten Verhältnissen leben müssen.

Werden Saisonbeschäftigte im Haushalt der Arbeitgeber untergebracht und gepflegt, so kann ihnen dafür ein Betrag von 196,22 Euro monatlich vom Lohn abgezogen werden. Wird nur eine Unterkunft zur Verfügung gestellt, darf der Lohnabzug nicht mehr als 39,24 Euro pro Monat betragen. Diese Werte sind in den Anhängen der Tarifverträge festgelegt und stellen somit eine Obergrenze für die Unterbringungskosten der Saisonarbeiter*innen dar, die weit unter den in Deutschland üblichen Mietpreisen liegt.

Manche Arbeitgeber halten sich jedoch nicht an diese Regelung. Auch in Österreich sind überhöhte Lohnabzüge für einfache Bettplätze in Mehrbettzimmern üblich. Zu diesem Zweck bringen manche Arbeitgeber die Saisonbeschäftigten in Unterkünften außerhalb des Betriebsgeländes unter, wo die staatlichen Regelungen nicht mehr gelten, oder vermieten die Zimmer über private Mietverträge. Auf diese Weise umgehen sie sowohl die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung als auch die Mietobergrenzen.

⁵ Die Informationen zur Unterkunftssituation von Saisonbeschäftigten in Österreich stammen, wenn nicht anders gekennzeichnet, aus der Korrespondenz der Autorin mit den Mitarbeiter*innen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Initiative Sezoneri.

3. Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit

Feldaktionen 2024

Auch im Jahr 2024 hat die Initiative Faire Landarbeit wieder Informationskampagnen für mobile Beschäftigte in der Landwirtschaft durchgeführt. Die meisten dieser sogenannten Feldaktionen fanden von März bis Juli statt, doch auch in den Monaten September und Oktober gab es Aktionen für Saisonarbeiter*innen, die im Obstbau beschäftigt sind. In diesem Rahmen haben unsere Berater*innen die Beschäftigten über ihre Arbeitsrechte informiert und zugleich Angaben zu ihrer Wohnsituation gesammelt. Wie in den Vorjahren kamen die meisten der angetroffenen Saisonarbeitskräfte aus Rumänien. Darüber hinaus begegneten unsere Berater*innen Arbeiter*innen aus Polen, Bulgarien, Kroatien, Ungarn, Georgien, der Ukraine, Usbekistan, der Mongolei oder Indien.

Tabelle 1: Bundesweite Aktivitäten der Initiative Faire Landarbeit

Quelle: eigene Zählung

Jahr	Anzahl der Aktionen	Anzahl der kontaktierten Saisonbeschäftigten
2018	20	1300
2019	31	1700
2020	30	2500
2021	44	2500
2022	48	4300
2023	47	3300
2024 ⁶	40	3100

Neben den klassischen Feldbesuchen haben wir 2024 auch Veranstaltungen zum Schwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgeführt, der für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft von großer Bedeutung ist (siehe nachstehenden Abschnitt).

Durch den Klimawandel hervorgerufene Wetterextreme haben unsere Aktionen im Jahr 2024 beeinträchtigt. In einigen Regionen mussten wir sie wegen Überschwemmungen komplett absagen. Die Überschwemmungen stellten nicht nur die landwirtschaftlichen Betriebe vor extreme Herausforderungen, sondern führten oft auch dazu, dass Saisonarbeitskräfte nicht ausreichend arbeiten konnten und schnell wieder abreisten oder zurückgeschickt wurden.

⁶ Die Angaben für das Jahr 2024 beinhalten alle Angebote für Saisonbeschäftigte, das heißt sowohl die Feldaktionen als auch die Informationsveranstaltungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.







Die Betriebsleitungen reagierten auch 2024 sehr unterschiedlich auf unsere Feldbesuche. Einige ließen uns unbeobachtet mit den Saisonbeschäftigten sprechen, während andere einen direkten Kontakt zu den Arbeiter*innen verhindern wollten. Um die Arbeitsabläufe nicht zu stören, haben wir versucht, in den Pausen mit den Beschäftigten zu sprechen. Einige Betriebe gaben uns jedoch falsche Informationen über die Pausenzeiten oder schlugen Felder für Besuche vor, auf denen niemand arbeitete. In vielen Fällen wollten die Arbeitgeber, dass die Vorarbeiter bei den Gesprächen anwesend sind, was die Beschäftigten daran hinderte, frei über ihre Probleme bei der Arbeit zu sprechen.

Gesundheitstage für Saisonbeschäftigte

Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) beauftragte 2024 den Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen (EVW) mit der Durchführung von Informationsveranstaltungen für Saisonarbeitskräfte. Diese sogenannten Gesundheitstage wurden von EVW-Berater*innen in den Betrieben und in den Herkunftssprachen der Beschäftigten durchgeführt. Ein Schwerpunktthema war der Sonnen- und Hitzeschutz, aber auch andere für die Zielgruppe relevante Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wurden behandelt.

Insgesamt fanden 16 Gesundheitstage in 3 Bundesländern statt. Sie wurden sowohl für Beschäftigte im Obst- und Gemüseanbau als auch für Beschäftigte im Weinbau und in der Tierhaltung angeboten. Je nach Art der Tätigkeit wurden unterschiedliche, für die jeweilige Gruppe relevante Inhalte vermittelt. Die Gesundheitstage fanden 2024 in polnischer und rumänischer Sprache statt, können aber auch in anderen osteuropäischen Sprachen angeboten werden. Zusätzlich wurden von der SVLFG zur Verfügung gestellte Give-aways mit Schutzwirkung wie Sonnencremes und Sonnenbrillen an die Anwesenden verteilt.

Die Sensibilisierung der Saisonarbeiter*innen zu diesen Themen ist besonders wichtig, da viele den



Kooperationsvereinbarung der IG BAU mit osteuropäischen Gewerkschaften

Im Januar 2024 haben die für die Landwirtschaft zuständigen Gewerkschaften IG BAU (Deutschland), ZZPR (Polen), Terra FSA (Rumänien) und FNSZ (Bulgarien) eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet (IG BAU 2024). Ziel ist unter anderem eine intensivere Zusammenarbeit, um Saisonarbeitskräfte besser zu erreichen und zu unterstützen. In diesem Rahmen haben Berater*innen der Initiative Faire Landarbeit gemeinsam mit Gewerkschaftsvertreter*innen im Laufe des Jahres Informationsvideos für Saisonarbeitskräfte erstellt, die über die Facebook-Seiten der beteiligten Organisationen verbreitet und jeweils mehr als 2700 Mal angesehen wurden. In den Videos werden die Beschäftigten nicht nur über ihre grundlegenden Rechte in Deutschland aufgeklärt, sondern auch über die Gewerkschaften in ihrer Branche und deren Funktion informiert. Die Ausweitung der digitalen Präsenz ermöglicht es, auch außerhalb der Kernmonate im Frühjahr und Sommer Aktivitäten durchzuführen und die Beschäftigten bereits vor ihrer Abreise mit Informationen zu den wichtigsten Aspekten der Saisonarbeit in Deutschland zu erreichen.

Einfluss von direkter Sonneneinstrahlung und das Arbeiten bei hohen Temperaturen unterschätzen. In den heißen Frühlings- und Sommermonaten arbeiten sie oft auf Feldern ohne Schatten. Wird diese Tätigkeit über Jahre hinweg ausgeübt, kann die langfristige Exposition gegenüber ultravioletter Strahlung zu weißem Hautkrebs führen (SVLFG 2024b). Hitzschlag stellt für Beschäftigte, die in der Sommerhitze schwere körperliche Arbeit verrichten, ebenfalls ein erhebliches Gesundheitsrisiko dar. In Zukunft muss auch über andere Gefahren aufgeklärt werden, wie zum Beispiel über Muskel-Skelett-Erkrankungen, Schnittverletzungen oder den Umgang mit Pestiziden.



Arbeitsunfall wegen fehlender Arbeitsschutzmaßnahmen

Valentyna, eine geflüchtete Frau aus der Ukraine, wandte sich im Jahr 2024 an die Beratungsstelle des Arbeitslosenzentrums Mönchengladbach. Sie hatte unmittelbar nach ihrer Ankunft in Deutschland eine Arbeit in einem Pilzzuchtbetrieb aufgenommen, für die keine Deutschkenntnisse erforderlich war. In der dritten Woche ihrer Beschäftigung erlitt sie einen Arbeitsunfall: Sie stürzte von einer zwei Meter hohen Plattform, die schlecht gesichert war.

Schon früher, so Valentyna, habe es Konflikte zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber wegen mangelnder Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben, ohne dass sich an der Ausrüstung oder den Arbeitsabläufen etwas geändert hätte. Nach dem Sturz musste Valentyna am Bein operiert werden und war mehrere Monate arbeitsunfähig. Zu den Arztterminen wurde sie stets von der Ehefrau des Betriebsleiters begleitet, die auch die Kommunikation mit den Ärzten übernahm. Außerdem wurde Valentyna von ihrem Arbeitgeber angewiesen, den Ärzten gegenüber zu behaupten, sie sei nicht von der Plattform gefallen, sondern lediglich ausgerutscht. Später konnten die Berater*innen herausfinden, dass der Unfall nicht bei der Berufsgenossenschaft gemeldet worden war.

Nach dem Krankenhausaufenthalt blieb Valentyna in der Unterkunft des Unternehmens, wo sie sich ein Zimmer mit mehreren anderen Frauen teilte. Dort fühlte sie sich vom Arbeitgeber überwacht und kontrolliert. Nach ihren Angaben öffnete und las der Arbeitgeber alle an sie gerichteten Briefe. Außerdem vermutete sie, dass er Briefe der Krankenkasse und des Finanzamtes zurückhielt. Auch den Berater*innen gab der Arbeitgeber falsche Informationen und reagierte negativ auf sie, als sie die Ratsuchende aus der Unterkunft abholten.

Während ihrer Arbeitsunfähigkeit erhielt Valentyna kein Krankengeld. Der Arbeitgeber zahlte ihr lediglich einen kleinen Vorschuss für Einkäufe. In den Supermarkt durfte sie nur in Begleitung der Ehefrau des Betriebsleiters gehen. Zudem hatte Valentyna nie einen Arbeitsvertrag und auch keine schriftliche Kündigung erhalten. Mit der Unterstützung der Beratungsstelle und eines Rechtsanwalts konnte Valentyna erreichen, dass die Berufsgenossenschaft einen Teil des Krankengeldes zahlte.

Valentyna hat über die Gemeinde einen Platz in einer Flüchtlingsunterkunft bekommen, wo sie derzeit lebt. Zu ihrer Situation äußerte sie sich wie folgt: „Der Arbeitgeber hat seine Autorität missbraucht und meine Hilflosigkeit ausgenutzt. Schließlich bin ich in einem fremden Land. Ich kenne die Gesetze dieses Landes und meine Rechte nicht. Ich kenne die Sprache nicht. Ich habe kein eigenes Zuhause und keine Verwandten, die mir helfen könnten. Außerdem war ich in meiner Bewegungsfreiheit eingeschränkt. Ich war völlig vom Arbeitgeber abhängig... Wissen Sie, was die größte Ungerechtigkeit ist? Ich bin nach Deutschland gegangen, um zu arbeiten und durch meine eigene Arbeit Geld zu verdienen und nicht von staatlichen Sozialleistungen zu leben... [Jetzt muss ich] um jeden Cent betteln.“

Beratungsstelle Arbeit im Arbeitslosenzentrum Mönchengladbach, Nordrhein-Westfalen



4. Arbeitsrechtliche Herausforderungen

Arbeitszeit und Arbeitsentgelt

Arbeitszeit und Entlohnung gehören zu den Hauptproblemen der Saisonarbeit. Jedes Jahr erfahren wir von neuen Strategien, mit denen die Arbeitgeber die Beschäftigten um ihren Lohn betrügen. Ihre Arbeitszeiten können aufgrund der kurzen Ernteperioden, der starken Wetterabhängigkeit der Erntetätigkeiten und des Drucks der Supermarktketten extrem schwanken. Manchmal müssen sie mehr als 12 Stunden am Tag arbeiten, an anderen Tagen fällt die Arbeit ganz aus.

In der Landwirtschaft wird flächendeckend auf Abruf gearbeitet. So berichtete eine große Gruppe von Studierenden aus der Mongolei, die von der Beratungsstelle Arbeit und Leben in Hannover beraten wurde, dass sie trotz langer und anstrengender Nachtreise bereits wenige Stunden nach ihrer Ankunft auf die Felder geschickt wurde, wo sie dann den ganzen Tag arbeiten mussten. Eine andere Gruppe von Beschäftigten aus Rumänien gab in der Beratungsstelle von Faire Mobilität in Nürnberg an, dass sie in den ersten 2 Tage nach ihrer Ankunft nur 4 Stunden am Tag arbeiten durfte und den dritten Tag frei hatte. Die Arbeitgeberin argumentierte hier mit dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und meinte, das Problem seien die falschen Versprechungen des Arbeitsvermittlers, der ihnen eine Arbeitszeit von

Die Anordnung von Zwangspausen ist ein weit verbreitetes Instrument, um Beschäftigte zu bestrafen, die vorgegebene Leistungsziele nicht erreichen. Auf diese Weise können Arbeiter*innen für den ganzen Tag von der Arbeit „freigestellt“ werden, was für sie bedeutet, dass sie kein Geld verdienen, aber gleichzeitig die oft hohen Mieten für die von den Betrieben bereitgestellten Unterkünfte zahlen müssen.

10 Stunden pro Tag und einen entsprechend höheren Lohn versprochen habe. Nach nur einer Woche reiste die gesamte Gruppe wieder ab.

Aufgrund schlechter Witterungsbedingungen konnten Saisonbeschäftigte in einigen Betrieben tagelang nicht arbeiten, zum Beispiel während der Überschwemmungen in Süddeutschland. Ein weiterer

Grund für die Häufung sehr kurzer Arbeitszeiten können Disziplinarmaßnahmen der Arbeitgeber sein. Die Anordnung von Zwangspausen ist ein weit verbreitetes Instrument, um Beschäftigte zu bestrafen, die vorgegebene Leistungsziele (z. B. Erntemenge pro Stunde) nicht erreichen. Auf diese Weise können Arbeiter*innen für den ganzen Tag von der Arbeit „freigestellt“ werden, was für sie bedeutet, dass sie kein Geld verdienen, aber gleichzeitig die oft hohen Mieten für die von den Betrieben bereitgestellten Unterkünfte zahlen müssen (siehe Kapitel 3).

Selbst in den Fällen, in denen die wöchentliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag festgelegt ist, ist es schwierig, den Lohn bei Annahmeverzug der Arbeitgeber, das heißt bei Arbeitsausfällen, die die Beschäftigten nicht zu vertreten haben, einzufordern. Außerdem sind die Arbeitszeiten in den Verträgen oft viel zu niedrig angesetzt. In einem Fall waren im Arbeitsvertrag nur 25 Stunden als normale Wochenarbeitszeit angegeben, obwohl die Person

in Wirklichkeit doppelt so viel gearbeitet hatte. Eine solche Vereinbarung im Arbeitsvertrag kann dazu führen, dass die Arbeitgeber bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei Annahmeverzug geringere Beträge zahlen müssen – zu Lasten der Beschäftigten.

In einem brandenburgischen Betrieb sollten die Beschäftigten 50 Euro Strafe zahlen, wenn sie das Feld vorzeitig verließen. Die Saisonarbeiter*innen konnten diese Klausel im deutschsprachigen Arbeitsvertrag weder lesen noch verstehen. Als es auf den ihnen zugewiesenen Feldern keine Ernte mehr zu holen gab, beendeten sie ihre Arbeit früher als vorgesehen. So verloren sie am Ende des Tages nicht nur ihren Anspruch auf Annahmeverzugslohn, sondern mussten auch noch die Geldstrafe an den Arbeitgeber zahlen.

Beim Akkordlohn sieht es nicht viel anders aus. Die Beschäftigten haben kaum Möglichkeiten, die geerntete Menge zu kontrollieren. Immer wieder haben sich Saisonarbeiter*innen an unsere Beratungsstellen gewandt, die der Meinung waren, dass die Erntemenge falsch erfasst wurde, da sie viel zu wenig Lohn erhalten haben. Ohne genaue Aufzeichnungen der Beschäftigten lässt sich dies im Nachhinein jedoch nur sehr schwer überprüfen. Und selbst wenn sie wissen, wie viel sie geerntet haben, wissen sie nicht unbedingt, wie viel sie am Ende eines Arbeitstages verdient haben. So erfuhren wir von einem Landwirt, dass in seinem Betrieb der Akkordlohn pro Kilo Spargel für jedes Feld am Ende jedes Arbeitstages neu festgelegt wird, je nachdem, wie viel geerntet wurde. Auf diese Weise wolle der Landwirt Beschwerden über ungleiche Bedingungen auf den Feldern vermeiden – dass also diejenigen, die auf den Feldern mit besserer Ernte arbeiten, dafür nicht mehr verdienen als die anderen. Gleichzeitig macht dies den Prozess der Lohnberechnung für die Arbeiter*innen sehr undurchsichtig und intransparent.

In vielen Fällen haben Saisonbeschäftigte das Problem, dass die elektronische Arbeitszeiterfassung nicht konsequent angewandt wird. Bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber können sie daher ihre tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden nur schwer nachweisen und somit ihren Lohn nicht effektiv einfordern. Insgesamt führt die Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeiten und der Entlohnung zu einer großen Unsicherheit bei den Saisonarbeitskräften.

© Arbeit und Leben





Probleme mit einem kriminellen Arbeitsvermittler

Maria, eine Frau aus einem osteuropäischen Land, arbeitete als Melkerin in einem Milchviehbetrieb und suchte im Jahr 2024 die Beratungsstelle CORRECT! in Schwerin auf, weil sie an einen kriminellen Arbeitsvermittler geraten war. Dieser Mann aus ihrem Herkunftsland hatte in Marias Betrieb zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten vermittelt und übersetzt sowie sich generell um die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte gekümmert. Außerdem „half“ er Maria wie auch anderen Beschäftigten, einen Vorschuss vom Arbeitgeber oder sogar einen Kredit zu bekommen. Als Gegenleistung für seine Dienste mussten Maria, ihr Lebensgefährte und drei weitere ausländische Kollegen monatlich einen Betrag von 200 Euro an ihn zahlen. Ob der Arbeitgeber davon wusste und ob diese Einnahmen versteuert wurden, konnte der Berater nicht in Erfahrung bringen.

Dieser Arbeitsvermittler forderte Maria und ihren Partner darüber hinaus auf, ihm Geld zu leihen. Als Maria sich weigerte, erwähnte er seine guten Beziehungen zum Arbeitgeber, um sie einzuschüchtern. Das Paar gab ihm daraufhin insgesamt einen hohen vierstelligen Betrag. Der einzige Nachweis für das geliehene Geld waren Marias Notizen – eine schriftliche Anerkennung der Leihgabe seitens des Arbeitsvermittlers gab es nicht. Maria und ihr Lebensgefährte beabsichtigten zu kündigen, wollten aber vorher das geliehene Geld zurück. Während der aufsuchenden Beratung in der Unterkunft wurde der Berater von CORRECT! Zeuge, wie die Diskussion über die Rückzahlung der Schulden damit endete, dass der Arbeitsvermittler Maria schlug. Daraufhin rief der Berater die Polizei. Nach diesem Vorfall brach der Kontakt zu Maria ab.

Wenige Monate später erfuhr die Beratungsstelle von einer weiteren Frau, die im selben Milchviehbetrieb beschäftigt war. Sie konnte weder lesen noch schreiben und wusste nicht, welchen Arbeitsvertrag sie hatte. Sie war schwer krank, hatte aber keine Krankenversicherung. An einer Beratung zeigte sie kein Interesse. Stattdessen vertraute sie ihrem Lebensgefährten, der sich um alles kümmern würde und die „Hilfe“ eines „Übersetzers“ in Anspruch nehmen wollte, dem er bereits Geld gegeben hatte – es handelte sich um den Betrüger aus Marias Fall. Dieser kriminelle Arbeitsvermittler ist immer noch aktiv und wirbt über Facebook weiterhin Menschen für die Saisonarbeit in Deutschland an.

CORRECT! – Beratungsstelle für ausländische Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern und zur Bekämpfung von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung, Schwerin

Krankenversicherung

Menschen aus anderen Staaten, die als kurzfristig Beschäftigte in der deutschen Landwirtschaft arbeiten, haben derweil keinen Zugang zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung. Angesichts der Tatsache, dass sie durch ihre Arbeit auf den Feldern starken körperlichen Belastungen und hohen Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind (Fiałkowska/Matuszczyk 2021: 7), fordert die IG BAU bereits seit Jahren einen vollen Krankenversicherungsschutz für landwirtschaftliche Saisonarbeiter*innen. Als im Zuge der Coronapandemie die gesundheitlichen Risiken für diese Beschäftigten-Gruppe in den Fokus einer breiteren Öffentlichkeit gerieten, führte die Bundesregierung zum 1. Januar 2022 eine Meldepflicht der Arbeitgeber über die Art des Krankenversicherungsschutzes an die Minijobzentrale ein. Da kurzfristig Beschäftigte in Deutschland nicht krankenversicherungspflichtig sind (Kingreen 2025), soll auf diese Weise sichergestellt werden, dass sie im Krankheitsfall abgesichert sind (Deutscher Bundestag 2021: 12).

Im Juni 2023 waren rund 50 000 ausländische Arbeitskräfte im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung in der deutschen Landwirtschaft tätig, von denen rund 82 Prozent privat krankenversichert waren.⁷ Bei diesen privaten Krankenversicherungen dürfte es sich in den meisten Fällen um private Gruppenkrankenversicherungen – sogenannte Erntehelferversicherungen – handeln, die Arbeitgeber für Saisonbeschäftigte abschließen (Minijobzentrale 2021).

Ob damit die von der Bundesregierung erhoffte „notwendige Versorgung im Krankheitsfall gewährleistet ist“ (Deutscher Bundestag 2021: 12), darf bezweifelt werden. So gibt es laut einer Studie zu privaten Erntehelferversicherungen eine Reihe von

Im Juni 2023 waren rund 50 000 ausländische Arbeitskräfte im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung in der deutschen Landwirtschaft tätig, von denen rund 82 Prozent privat krankenversichert waren.

Ausschlussstatbeständen im Leistungsspektrum. Ausgeschlossen vom Versicherungsschutz sind so wichtige Leistungen wie Vorsorgeuntersuchungen (z. B. Krebsvorsorge), die Behandlung von chronischen oder bereits vor Reiseantritt bestehenden Krankheiten (z. B. Diabetes), die Behandlung von psychischen Erkrankungen oder von Krankheiten als Folge von Unfällen, die als selbstverschuldet gewertet werden (z. B. Suizidversuch oder Unfälle unter Alkoholeinfluss). Starke Einschränkungen bestehen darüber hinaus bei zahnärztlichen Behandlungen. Auch medizinisch notwendige Reha-Therapien, die beispielsweise nach einem Schlaganfall notwendig werden können, werden von diesen Versicherungen nicht übernommen. Für Saisonarbeiter*innen kann dies langfristig gravierende gesundheitliche Folgen haben. Dass es diese Ausschlüsse gibt, liegt daran, dass es sich bei allen untersuchten Versicherungen lediglich um Reisekrankenversicherungen und nicht um Krankenversicherungen für Beschäftigte handelt (Kingreen 2025).

Die Gruppenversicherungsverträge enthalten zudem „diverse Bestimmungen, die die Betroffenen veranlassen könnten, an sich notwendige Leistungen nicht in Anspruch zu nehmen. Dazu zählen insbesondere Bestimmungen in den Versicherungsverträgen, die dem Versicherungsunternehmen die Entscheidung darüber vorbehalten, die Kostenerstattung zu kürzen, wenn die in Anspruch genommene Leistung seines Erachtens nicht erforderlich sind, aber auch Kostenbeteiligungsregelungen und bürokratische Anforderungen, die die Saisonarbeitenden sprachlich und organisatorisch überfordern.“ (Ebd.) Erschwerend kommt hinzu, dass die Verträge nicht von den Beschäftigten, sondern von den Arbeitgebern abgeschlossen werden, häufig ohne die Beschäftigten darüber oder über mögliche Versicherungsleistungen zu informieren. Auch dies führt in der Konsequenz dazu, dass notwendige medizinische Hilfe nicht in Anspruch genommen wird.

⁷ Der Rest war gesetzlich versichert, was darauf schließen lässt, dass es sich hier um Menschen mit Wohnsitz in Deutschland handelt. Der Anteil der Privatversicherten war im Vorjahr mit rund 83 Prozent ähnlich hoch (Daten jeweils zum Stichtag 30. Juni auf Anfrage bei der Minijobzentrale; eigene Berechnungen).



Broschüre „Nicht mit uns! Gemein- sam gegen sexualisierte Gewalt in der Landwirtschaft“

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz sind keine individuellen Ausnahmeseinungen. Etwa 9 Prozent aller Arbeiter*innen waren oder sind in ihrem beruflichen Kontext von sexualisierten Grenzüberschreitungen betroffen. Die Broschüre „Nicht mit uns! Gemeinsam gegen sexualisierte Gewalt in der Landwirtschaft“ soll für dieses Thema sensibilisieren und eine erste Orientierung für Beschäftigte in der Landwirtschaft bieten. Sie benennt mögliche Anlaufstellen, an die sich Betroffene oder Zeug*innen sowohl bei konkreten Vorfällen oder Verdachtsfällen wie auch bei Unsicherheiten bezüglich bestimmter Situationen, die Unwohlsein auslösen, wenden und beraten lassen können. Die Broschüre liegt in deutscher und in englischer Sprache vor und kann beim PECO-Institut bestellt werden.⁸

⁸ Zur Bestellung der Broschüre siehe Kontaktdaten unter: <https://www.peco-ev.de/kontakt/>.

Die deutsche Version ist auch online verfügbar unter: <https://www.peco-ev.de/docs/digitalbro-schNICHT-MIT-UNS-maxRes-1.pdf>.



© Patricque Degen



Sexualisierte Gewalt

Die Berater*innen der Initiative Faire Landarbeit haben in den letzten Jahren von einigen möglichen Fällen sexualisierter Gewalt gegen Saisonarbeiterinnen erfahren. Den Rahmen für die Ausübung von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz bilden Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse. Als Risikofaktoren gelten ein „raues“ Arbeitsklima, spezifische Rollenerwartungen sowie Arbeitsverhältnisse, in denen Beschäftigte vom Wohlwollen der Vorgesetzten abhängig sind (Schrötte et al. 2019).

Internationale Studien, vor allem aus den USA, gehen davon aus, dass gerade migrantische Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen in hohem Maße von sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind. Die hohen Betroffenheitsraten werden dabei auf das Zusammentreffen mehrerer Risikofaktoren zurückgeführt: Viele der Arbeiter*innen leben in schwierigen ökonomischen Verhältnissen und sind existenziell auf die Arbeit in der landwirtschaftlichen Produktion angewiesen (Prado et al. 2021; Kim et al. 2016; Block 2014). Als Migrantinnen mit zeitlich befristetem Aufenthalt haben sie nicht denselben Zugang zu staatlichen Institutionen, um ihre Rechte durchzusetzen (z. B. um Belästigungen anzuzeigen) wie Staatsbürger*innen. Auch für Europa – etwa in Spanien – wurden Fälle massiver sexualisierter Gewalt durch die investigativen Journalistinnen Pascale Müller und Stefania Prandi (2018) öffentlich gemacht.

Fast die Hälfte der Saisonarbeitskräfte in Deutschland (44 Prozent) sind Frauen (Statistisches Bundesamt 2024b). Viele von ihnen befinden sich in einer äußerst vulnerablen Situation, in der ihr Lebensunterhalt und manchmal auch der ihrer Familienangehörigen im Herkunftsland direkt von ihrem Einkommen in Deutschland abhängt. Vor dem Hintergrund, dass die meisten dieser Frauen kein Deutsch sprechen, isoliert leben und auf Unterbringung durch die Arbeitgeber angewiesen sind, kommen viele der Risikofaktoren zusammen. Zudem kann es für sie sehr schwierig sein, sich im Falle von sexualisierter Gewalt Hilfe zu suchen.

Wie bei der Arbeitsausbeutung liegt auch bei sexualisierter Gewalt die Beweislast bei den Betroffenen. Allerdings sind solche Vorfälle oft noch schwieriger zu beweisen.

In den Fällen sexualisierter Gewalt, die der Initiative Faire Landarbeit in den letzten Jahren bekannt wurden, ging die Gewalt immer von Vorarbeitern aus, die ihre Machtposition missbrauchten und Arbeiterinnen zu sexuellen Handlungen zwangen, indem sie ihnen bessere Arbeitsbedingungen versprachen oder mit Entlassung drohten. Oft waren die Betroffenen selbst nicht bereit, sich dazu zu äußern, und es waren ihre Kolleg*innen, die den Berater*innen von diesen Vorfällen im Betrieb berichteten.

Wie bei der Arbeitsausbeutung liegt auch bei sexualisierter Gewalt die Beweislast bei den Betroffenen. Allerdings sind solche Vorfälle oft noch schwieriger zu beweisen. Im vergangenen Jahr wurde das Gerichtsverfahren gegen die Vorarbeiter in einem landwirtschaftlichen Betrieb eingestellt, obwohl mehrere Beschäftigte von Fällen physischer Gewalt und sexueller Nötigung berichtet haben. Dieser Fall, den die Beratungsstelle Arbeit und Leben Nordrhein-Westfalen begleitet

hat, wurde im letzten Bericht der Initiative Faire Landarbeit dargestellt (IFL 2024: 25). Solche Fälle werfen die Frage nach der Sicherheit insbesondere von weiblichen Saisonbeschäftigten auf. Es ist wichtig, eine Infrastruktur für betroffene Saisonarbeitskräfte zu schaffen, die ihnen in Fällen sexualisierter Gewalt adäquate Unterstützung bietet.

Gerade im Hinblick auf die zum Teil schwierigen Unterkunftsbedingungen ist es auch hier dringend notwendig, die Risiken für sexualisierte Gewalt zu reduzieren. In einzelnen Betrieben kommt es vor, dass Saisonbeschäftigte, die nicht miteinander verwandt sind, in nicht nach Geschlechtern getrennten Zimmern oder in Unterkünften ohne abschließbare Duschen und separate Sanitäranlagen für Frauen untergebracht werden, was nach den Arbeitsstättenregeln verboten ist (ASR A4.4 2010). Die Arbeitsstättenregeln sehen vielmehr vor, dass die Möglichkeit einer getrennten Unterbringung geschaffen werden muss. Bei der Unterbringung ist generell verstärkt auf den Schutz von Frauen zu achten. Abschließbare Zimmer, getrennte Sanitäranlagen, Beschwerdestellen bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und in der Unterkunft sowie spezifische Hilfs- und Unterstützungsangebote für diese Zielgruppe werden dringend empfohlen.

5. Politische Entwicklungen

Umsetzung der sozialen Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP)

Ab dem 1. Januar 2025 werden Direktzahlungen an landwirtschaftliche Betriebe im Rahmen der GAP an die Einhaltung bestimmter arbeitsrechtlicher Standards geknüpft. Diese Standards basieren auf drei EU-Richtlinien: der Richtlinie 2019/1152 zur Transparenz der Arbeitsbedingungen, der Richtlinie 89/391/EWG zum Arbeitsschutz und der Richtlinie 2009/104/EG zum Gesundheitsschutz (EU 2021). In Deutschland beruhen sie vor allem auf einzelnen Paragraphen des Nachweisgesetzes, des Arbeitsschutzgesetzes und der Betriebsicherheitsverordnung. Diese sogenannte soziale Konditionalität sieht vor, dass bei Verstößen ein Teil der EU-Subventionen zurückgefordert werden kann. Die Sanktionen sind gestaffelt und reichen bei leichten, unbeabsichtigten Verstößen von 1 Prozent bis zu 100 Prozent der erhaltenen Subventionen bei wiederholten, schweren Verstößen. Für Arbeitgeber in der Landwirtschaft bedeutet dies, dass die Nichtvorlage eines Arbeitsvertrages oder Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Rückforderung eines Teils der EU-Fördermittel führen können.

Vorerst keine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung in der Landwirtschaft

Im letzten Jahr wurde der Arbeitsmarktzugang zum ersten Mal für ein Kontingent von 25 000 kurzfristig Beschäftigten aus Drittstaaten ermöglicht (BA 2025a; IFL 2024: 35). Diese Menschen dürfen ohne spezielle Qualifikation bis zu acht Monate innerhalb eines Jahres in Deutschland arbeiten (§ 15d BeschV). Unternehmen, die auf dieser Grundlage Arbeitskräfte beschäftigen, müssen eine Reihe wichtiger Voraussetzungen erfüllen, etwa die Tarifbindung oder die Übernahme der Reisekosten der Beschäftigten. Anfang 2024 wurde bekannt, dass Beschäftigte in der Landwirtschaft wider Erwarten von dieser Regelung ausgeschlossen sind. Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten können derzeit lediglich als Studierende im Rahmen einer Ferienbeschäftigung nach Deutschland kommen oder wenn ein entsprechendes Abkommen mit dem Herkunftsland abgeschlossen wurde (§ 15a BeschV). Solche Abkommen bestehen aktuell nur mit der Republik Moldau und Georgien.



© Patricque Degen

6. Politische Forderungen

der Initiative Faire Landarbeit



(1) Mindestlohn und tägliche Höchstarbeitszeit für Saisonbeschäftigte müssen sichergestellt werden.

Der Deutsche Bauernverband fordert als „Kernanliegen“ für die Bundestagswahl 2025 unter anderem, „eine Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für den Sektor Landwirtschaft einzuführen“, die gesetzlichen Regelungen zur Höchstarbeitszeit nicht mehr pro Arbeitstag, sondern pro Arbeitswoche zu definieren und die vorgeschriebene Ruhezeit zwischen den Arbeitstagen zu verkürzen (DBV 2025: 21).

Der vorliegende Bericht zeigt, dass die bestehenden Arbeitszeitregelungen bei der Anstellung von Saisonbeschäftigten bereits heute vielfach nicht eingehalten werden. Ebenso ist die Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns insbesondere im Zusammenhang mit der Akkordarbeit im Bereich der Sonderkulturen weit verbreitet. Mit anderen Worten: Wir haben in der Landwirtschaft bereits heute ein grundlegendes Problem bei der Durchsetzung des bestehenden Arbeitsrechts. In dieser Situation für die Landwirtschaft zusätzliche Ausnahmen von diesen grundlegenden Rechten zu schaffen, würde der Ausbeutung Tür und Tor öffnen. Sie würden zudem nicht nur Saisonbeschäftigte direkt treffen, sondern indirekt auch Facharbeiter*innen in der Landwirtschaft, deren Löhne sich häufig auf einem angemessenen Lohnabstand zum bestehenden Mindestlohn bemessen. Stattdessen müssen die Arbeitgeber in der Landwirtschaft verpflichtet werden, manipulationssichere, digitale Arbeitszeiterfassungssysteme in ihren Betrieben einzuführen. Die technische Zeiterfassung und die Dokumentation müssen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Kontrollbehörden überprüfbar sein.



(2) Arbeitgeber müssen die Kosten für die Unterkünfte übernehmen.

Saisonarbeitskräfte werden während ihres Aufenthalts in Deutschland in der Regel in Mehrbettzimmern in Unterkünften auf dem Betriebsgelände untergebracht. In vielen Fällen werden dafür unangemessen hohe Mieten verlangt, die mitunter bis zu 50 Prozent des Nettolohns betragen.

Die Arbeitgeber profitieren von einer kompakten und betriebsnahen Unterbringung der Saisonbeschäftigten – und sollten dafür auch die Kosten tragen. Im Baugewerbe hat die IG BAU durchgesetzt, dass Unterkünfte für Bauarbeiter vom

Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellt werden müssen.⁹ Gleiches sollte auch in der Landwirtschaft gelten. Ein erster Schritt zur Beseitigung der verbreiteten Missstände wäre eine gesetzliche Deckelung der Mieten für Arbeitsunterkünfte. Als Bemessungsgrundlage könnten die jährlich angepassten Sachbezugswerte herangezogen werden. Dabei sollte es keine Rolle spielen, ob der Arbeitgeber den Wohnraum selbst zur Verfügung stellt oder ob ein privatrechtlicher Mietvertrag mit einem arbeitgebernahen Dritten abgeschlossen wurde.



(3) Mindeststandards für Unterkünfte müssen eingehalten und kontrolliert werden. Saisonbeschäftigte sollten grundsätzlich in Einzelzimmern mit einem angemessenen baulichen und

hygienischen Standard untergebracht werden. Um eine menschenwürdige Unterbringung zu gewährleisten, müssen die Arbeitsunterkünfte jedoch zumindest den Mindeststandards der Technischen Regeln für Arbeitsstätten, insbesondere der Arbeitsstättenregeln A4.4 von 2010, entsprechen. Bei Mehrbettzimmern ist darauf zu achten, dass für jede Person genügend Platz vorhanden ist, die Zimmer über eine ausreichende Ausstattung verfügen und den hygienischen Standards entsprechen. Die bestehenden Belegungsvorgaben des Arbeitsstättenrechts müssen künftig an die aktuellen Vorgaben der Wohnungsaufsichts- und Wohnraumschutzgesetze der Länder angepasst werden. Wichtig ist auch die Umsetzung der Vorschrift, männliche und weibliche Beschäftigte getrennt unterzubringen und getrennte Toiletten und Duschen zur Verfügung zu stellen (ASR A4.4 2010).

Bisher sind Arbeitgeber durch die Arbeitsstättenverordnung zwar verpflichtet, die Unterbringung von Beschäftigten in Gemeinschaftsunterkünften zu dokumentieren, nicht jedoch, sie den Behörden zu melden. Wie viele Personen deutschlandweit von dem Problem der überbelegten Mieten und der schlechten Ausstattung der Arbeitsunterkünfte betroffen sind, lässt sich daher nicht feststellen.

Die Arbeitsschutzbehörden haben oft Schwierigkeiten, die Unterkünfte ausfindig zu machen. Die Arbeitgeber sollten verpflichtet werden, den Arbeitsschutzbehörden der Länder die Unterkünfte und die Anzahl der dort wohnenden Menschen zu melden.



(4) Die Möglichkeit zur Meldung von Verstößen gegen die soziale Konditionalität der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) muss auf die IG BAU ausgeweitet werden.

Während Länder wie Italien, Spanien, Portugal, Frankreich, Österreich und Luxemburg die Umsetzung der sozialen Konditionalität der GAP schon im August 2024 abgeschlossen haben, erfolgte dies in Deutschland erst im letzten Moment: Anfang 2025 (Schaum/Varelmann 2025: 55). Es muss nun sichergestellt werden, dass die Bestimmungen der sozialen Konditionalität durchgesetzt werden und die höheren Sanktionierungswerte bei wiederholten schweren Verstößen greifen.

Ob sich die soziale Konditionalität in Deutschland zu einem starken Instrument entwickeln kann, hängt auch von anderen Faktoren ab. Die Behörden, die mit der Prüfung der Betriebe und der Meldung von Verstößen an die GAP-Zahlstelle beauftragt sind, sind in der Regel personell schlecht ausgestattet. Die Gewerkschaft IG BAU schlägt daher vor, das Mandat zur Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau zu bündeln. Aufgrund der begrenzten Kapazitäten der Kontrollbehörden in den Bundesländern wäre es zudem sinnvoll, dass die IG BAU, die arbeitsrechtlichen Beratungsstellen sowie die Beschäftigten selbst anlassbezogene Meldungen direkt an die GAP-Zahlstelle vornehmen können. Auch sollten die Kontrollbehörden darauf verpflichtet werden, entsprechenden Meldungen zwingend nachzugehen. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass Hinweise auf Verstöße gegen die soziale Konditionalität bei der GAP-Zahlstelle ankommen und die verantwortlichen Betriebe sanktioniert werden.

⁹ Siehe Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe.



© Arbeit und Leben



(5) Die Vermittlung von Saisonbeschäftigten nach Deutschland muss reguliert werden.

Personen bzw. Unternehmen, die Menschen zur Saisonarbeit nach Deutschland vermitteln, werden kaum reguliert. Oft werden Arbeitskräfte unter falschen Versprechungen angeworben und müssen hunderte Euro Vermittlungsgebühr zahlen. Es muss klargestellt werden, dass Vermittlungsagenturen keinerlei Gebühren von den Arbeiter*innen verlangen dürfen, unabhängig von der Art der Beschäftigung.¹⁰ Dies sollte für alle Arbeitsvermittler gelten, unabhängig davon, ob sie ihren Sitz in Deutschland oder im Ausland haben. Arbeitgeber sollten nicht mit privaten Vermittler zusammenarbeiten, die von den Beschäftigten Geld verlangen.

Bei der Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen kann sich Deutschland an der „Fair recruitment Roadmap“ der ILO orientieren, die konkrete Schritte auf nationaler Ebene zur Verbesserung des Vermittlungsprozesses vorschlägt (ILO 2024). Darüber hinaus sollte Deutschland das ILO-Übereinkommen 181 zur fairen Arbeitsvermittlung ratifizieren.



(6) Saisonbeschäftigte müssen den vollen Krankenversicherungsschutz und ausreichende Präventionsmaßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erhalten.

Für alle Saisonbeschäftigten, die keine Krankenversicherung aus ihrem Herkunftsland nachweisen können, muss ein umfassender gesetzlicher Krankenversicherungsschutz gewährleistet werden. Die derzeitige Praxis, dass Arbeitgeber für kurzfristig Beschäftigte eine private Gruppenkrankenversicherung abschließen, bietet keinen vollständigen Krankenversicherungsschutz. Außerdem macht sie die Saisonbeschäftigten von der Willkür des Arbeitgebers abhängig. Die Saisonarbeiter*innen sollten am Anfang ihrer Beschäftigung in ihrer jeweiligen Herkunftssprache über ihren Krankenversicherungsstatus informiert werden und dieser sollte verbindlich im Arbeitsvertrag festgehalten werden.

Auch das Angebot an Präventionsmaßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Verbesserung der Lage der Saisonbeschäftigten muss ausgebaut werden. Saisonarbeiter*innen machen ein Drittel aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft aus und sollten denselben Zugang zu Präventionsmaßnahmen haben wie Festangestellte und Familienarbeitskräfte. Es sollte sichergestellt werden, dass gewerkschaftsnahe Organisationen wie der Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen im Auftrag der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau weiterhin Gesundheitstage und Beratungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Saisonbeschäftigte anbieten können.

¹⁰ Bei geringfügiger Beschäftigung, einschließlich kurzfristiger Beschäftigung, dürfen die Vermittler keine Gebühren erheben; in anderen Fällen sind Gebühren von bis zu 2000 Euro zulässig (§ 296 SGB III).

Literatur und Quellen

ASR A4.1 – Technische Regeln für Arbeitsstätten (2013): Sanitärräume, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/ASR/ASR-A4-1>

ASR A4.4 – Technische Regeln für Arbeitsstätten (2010): Unterkünfte, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Regelwerk/ASR/ASR-A4-4>

BA – Bundesagentur für Arbeit (2024): Ferienbeschäftigung für im Ausland immatrikulierte Studierende, https://www.arbeitsagentur.de/datei/info-ferienbeschaeftigung_ba036085.pdf

BA – Bundesagentur für Arbeit (2025a): Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung, <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/fachkraefte-ausland/kurzzeitige-kontingentierte-beschaeftigung>

BA – Bundesagentur für Arbeit (2025b): Saisonarbeit in Deutschland, <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/saisonarbeit-in-deutschland>

Block, Sarah M. (2014): Invisible Survivors: Female Farmworkers in the United States and the Systematic Failure to Report Workplace Harassment and Abuse, in: Texas Journal of Women, Gender, and the Law 24 (1), S. 127.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Kurzfristige Beschäftigung, <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Sozialversicherung/Geringfuegige-Beschaeftigung/kurzfristige-beschaeftigung-art.html>

Bruhn, Eiken (2023): Studierende aus Usbekistan in Bremen. Ferienjob endet im Desaster, in: taz vom 6.7.2023, <https://taz.de/Studierende-aus-Usbekistan-in-Bremen!/5944582/>

DBV – Deutscher Bauernverband (2025): Kernanliegen des Deutschen Bauernverbandes zur Bundestagswahl 2025: Landwirtschaftsstandort Deutschland sichern!, https://www.bauernverband.de/fileadmin/user_upload/dbv/pressemitteilungen/2024/KW_50/Final_Kernanliegen_Langfassung_Einseitig.pdf

Der Paritätische (2024): Wohnen macht Arm, https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Wohnen/doc/Kurzexpertise_Wohnarmut_24_12_13.pdf

Der Paritätische (o. J.): Zugang zu Kindergeldleistungen für EU-Zuwanderinnen und EU-Zuwanderer in Deutschland, https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/Zugang_zu_Kindergeldleistungen_fuer_EU-BuergerInnen_in_Deutschland.pdf

Deutscher Bundestag (2021): Drucksache 19/28840. Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Ernährung und Landwirtschaft, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/288/1928840.pdf>

EU – Europäische Union (2021): Regulation (EU) 2021/2115 of the European Parliament and of the Council, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R2115>

Fiałkowska, Kamila / Matuszczyk, Kamil (2021): Safe and fruitful? Structural vulnerabilities in the experience of seasonal migrant workers in agriculture in Germany and Poland, in: Safety Science 139, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105275>

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2021): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2021, <https://igbau.de/Binaries/Binary19919/2021-InitiativeFaireLandarbeit-Saisonarbeitsbericht.pdf>

IFL – Initiative Faire Landarbeit (2024): Saisonarbeit in der Landwirtschaft. Bericht 2023, <https://igbau.de/Binaries/Binary20039/InitiativeFaireLandarbeit-Saisonbericht2023.pdf>

IG BAU – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (2024): Mehr Schutz für Saisonarbeitskräfte: Landwirtschaftsgewerkschaften aus Rumänien, Polen, Bulgarien und Deutschland unterzeichnen Kooperationsabkommen, <https://igbau.de/Binaries/Binary19788/2024-PM-01-Kooperationsabkommen-Saisonarbeiter.pdf>

ILO – International Labour Organization (2003): Übereinkommen 184. Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c184_de.htm

ILO – International Labour Organization (2024): Fair recruitment Roadmap: A guide for national action, <https://www.ilo.org/publications/fair-recruitment-roadmap-guide-national-action>

Kim, Nicole Jung-Eun / Vásquez, Victoria Breckwich / Torres, Elizabeth / Nicola, R. M. Bud / Karr, Catherine (2016): Breaking the Silence: Sexual Harassment of Mexican Women Farmworkers, in: Journal of Agromedicine 21 (2), S. 154–162.

Kingreen, Thorsten (2025): Der Krankenversicherungsrechtliche Status von Saisonarbeitenden in der Landwirtschaft, in: Soziales Recht 2/2025, im Erscheinen.

Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf?__blob=publicationFile&v=13

Minijobzentrale (2021): Versicherungen im Minijob, <https://magazin.minijob-zentrale.de/kurzfristige-minijobs-krankenversicherung/>

Müller, Pascale / Prandi, Stefania (2018): Er kommt am Abend, in: Correctiv vom 30.4.2018, <https://correctiv.org/top-stories/2018/04/30/er-kommt-am-abend/>

Oxfam (2023): „Das hier ist nicht Europa“. Ausbeutung im Spargel-, Erdbeer- und Gemüseanbau in Deutschland, https://www.oxfam.de/system/files/documents/230522_oxfam_erdbeerspargel_final.pdf

Prado, K. Y. / Rivera-Heredia, María Elena / Martínez-Servín, Lizeth Guadalupe / Guzmán-Carillo, Karla-Yunuén / McCurdy, S. A. (2021): „It’s Wrong because It Could Be My Sister, Wife, or Mother“: Workplace Sexual Harassment among Men and Women Farmworkers in USA and Mexico, in: Journal of Agromedicine 26 (2), S. 220–230.

Schaum, Harald / Varelmann, Katharina (2025): Auf die Umsetzung kommt es an! Die Soziale Konditionalität als neuer Bestandteil der Europäischen Agrarpolitik, in: Kritischer Agrarbericht, S. 53-58, https://kritischer-agrarbericht.de/fileadmin/Daten-KAB/KAB_2025/KAB2025_72dpi_53_58_Schaum_Varelmann.pdf

Schröttle, Monika / Meshkova, Ksenia / Lehmann, Clara (2019): Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belastigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Statistisches Bundesamt (2024a): Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/arbeitskraefte-bundeslaender.html>

Statistisches Bundesamt (2024b): 7 % weniger Arbeitskräfte in der Landwirtschaft von 2020 bis 2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_176_41.html

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2024a): Sachbezugswerte 2024, <https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/05ba6b10b73323db/eb4ec0aae6f1/sachbezugswerte-2024.pdf>

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2024b): UV- und Hitzeschutz auch bei Forstarbeiten wichtig, <https://www.svlfg.de/fa-uv-und-hitzeschutz-forstarbeiten>

SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (2023): Unterkünfte für Saisonbeschäftigte, https://www.youtube.com/watch?v=bvBT_nk7sVU

Wichern, Janna / Varelmann, Katharina (2022): Am unteren Ende der Lieferkette. Arbeitsbedingungen von Saisonbeschäftigten in Zulieferketten von Supermärkten, https://www.oxfam.de/system/files/documents/am_unteren_ende_der_lieferkette.pdf

WSC – Worker Support Centre (2024): Seasonal Agricultural Worker Accommodation, <https://workersupportcentre.org.uk/wp-content/uploads/2024/09/Seasonal-Agricultural-Worker-Accommodation-3-1.pdf>

Mitglieder

der Initiative Faire Landarbeit

Arbeit und Leben – Beratungsnetzwerk Gute Arbeit

Arbeitnehmerfreizügigkeit fair
gestalten Nordrhein-Westfalen

Beratung migrantischer Arbeits-
kräfte (BemA) Sachsen-Anhalt

Beratungsstelle Arbeitnehmer-
freizügigkeit Schleswig-Holstein

Beratungsstelle CORRECT! Arbei-
ten in Mecklenburg-Vorpommern

Beratungsstellen für mobile
Beschäftigte in Niedersachsen

Berliner Beratungszentrum für
Migration und Gute Arbeit (BEMA)

Fachstelle Migration und
Gute Arbeit Brandenburg

Servicestelle Arbeitnehmer-
freizügigkeit Hamburg

Beratungsstelle Arbeit im Arbeitslosenzentrum Mönchengladbach

Betriebsseelsorge Diözese Augsburg

Betriebsseelsorge Erzdiözese Freiburg

Betriebsseelsorge Rottenburg-Stuttgart

DGB Region Pfalz

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e. V. (EVW)

Faire Mobilität

Faire Mobilität Mannheim

Faire Mobilität Thüringen

Faire Integration

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA) Mannheim

Mira – Mit Recht bei der Arbeit!

PECO-Institut e. V.

Saarländische Beratungs- stelle für Wanderarbeit und mobile Beschäftigte



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages